



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

공기업정책학 석사 학위논문

공공기관 지방이전이 일과 삶의
균형에 미치는 영향

2020년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

백 명 지

공공기관 지방이전이 일과 삶의 균형에 미치는 영향

지도교수 김 준 기

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로
제출함

2020년 5월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

백 명 지

백명지의 석사 학위논문을 인준함

2020년 6월

위 원 장 금 현 섭 (인)

부위원장 구 민 교 (인)

위 원 김 준 기 (인)

국문초록

최근 개인의 여가시간과 직장 이외 생활에서의 다양한 욕구 충족 기회가 증가하면서 남녀 및 세대를 불문하고 개인의 취미나 육아 등 개인 삶의 중요성을 인지하기 시작했다. 이러한 삶에 대한 개인의 인식 변화는 정부로 하여금 다양한 일과 삶의 균형 정책을 수행하게 하였으며, 조직에게는 인적자원 관리에 있어 일과 삶의 균형을 핵심적 관리과제로 인식하게 만들었다.

한편 우리나라 수도권의 급격한 팽창과 지역간 격차 심화 문제 해소를 위해 2003년부터 정부의 국토균형발전 정책 일환으로 시행된 공공기관 지방이전 정책은 근로자 본인의 의사와는 상관없이 이행된 조직 변화로, 공공기관에 종사하는 근로자들의 일과 삶의 균형에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 현재까지도 그 영향이 진행 중인 정책이라 볼 수 있다. 본 연구는 이 점에 착안하여 그간 공공기관 지방이전 정책의 효과를 지역경제발전과의 관계성에 집중한 선행 연구에 덧붙여, 공공기관 지방이전이 근로자들의 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 살펴보고, 이를 높일 수 있는 방안을 모색하여 공공기관의 인적자원관리에 있어 의미 있는 시사점을 제시하고자 하였다.

연구문제 검증을 위해 40여개의 공공기관 종사자들로 구성된 서울대학교 행정대학원 공기업정책학과 총 210명을 대상으로 2019년 12월 13일부터 12월 23일까지 10일간 설문조사를 시행하였다. 이 가운데 73.3%에 해당하는 154명이 응답을 하였고, 분석에 유효하지 않은 답변 1개를 제외한 153부만을 분석대상으로 활용하였다. 수집한 자료는 STATA 통계 프로그램을 활용하여 분석하였고, 가설검증 결과에 대한 보다 자세한 설명을 위해 설문응답자들 중 일

부를 대상으로 인터뷰를 실시하여 검증결과의 타당성을 제고하였다.

연구변수의 영향관계를 검증한 결과, 공공기관 지방이전은 일과 삶의 균형에, 세부적으로는 일과 가족, 일과 여가 그리고 일과 성장 균형에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 근로자의 이주형태가 공공기관 지방이전이 근로자의 일과 삶의 균형에, 세부적으로는 일과 가족, 일과 성장 균형에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 조절변수로서의 역할을 하는 것으로 나타났다.

본 연구는 공공기관 지방이전 정책이 근로자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인임을 확인하고, 정부 및 지자체, 그리고 공공기관으로 하여금 혁신도시 정주환경의 조속한 조성, 조직 차원의 추가적인 복지 혜택 부여 등의 노력이 필요함을 시사점으로 도출하였다. 그리고 스마트한 업무처리방식, 지역 교류활동 참여 등 지방이전 이후 혁신도시 내에서 근로자 개인이 일과 삶의 균형을 제고하기 위해 필요한 노력을 시사점으로 제시하였다.

주요어 : 공공기관, 지방이전, 일과 삶의 균형, 이주형태

학 번 : 2019-22684

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 배경 및 필요성	1
제 2 절 연구범위 및 방법	5
제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토	6
제 1 절 공공기관 지방이전	6
1. 공공기관 지방이전 사업개요 및 현황	6
2. 공공기관 지방이전 관련 선행연구	11
제 2 절 일과 삶의 균형	19
1. 일과 삶의 균형의 개념	19
2. 일과 삶의 균형에 관한 이론적 논의	20
3. 일과 삶의 균형 관련 선행연구	22
제 3 장 연구설계	35
제 1 절 연구의 분석틀 및 연구가설	35
1. 연구의 분석틀	35
2. 연구가설	35
제 2 절 변수의 조작적 정의	42
1. 독립변수	42
2. 종속변수	43
3. 조절변수	43
4. 통제변수	43
제 3 절 자료의 수집 및 분석방법	44
1. 변수의 측정도구 및 설문지 구성	44
2. 자료수집 및 분석방법	46

제 4 장 연구결과 분석	48
제 1 절 표본의 특성과 측정도구의 분석	48
1. 표본의 인구통계학적 특성	48
2. 기술통계분석 및 상관관계 분석	49
제 2 절 가설검증 및 분석	58
1. 다중회귀분석 결과	58
2. 가설검증 요약	68
제 5 장 결 론	69
제 1 절 연구결과의 요약	69
제 2 절 연구의 시사점	74
제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구방향	80
참고문헌	83
부록(설문지)	91

표 목차

[표 1] 수도권과 비수도권의 인구 및 가구소득현황	6
[표 2] 역대 정부의 국토균형발전 정책	7
[표 3] 공공기관 지방이전 법적근거	8
[표 4] 연도별 공공기관 지방이전 추진경과	9
[표 5] 혁신도시 현황 및 시도별 공공기관 배치현황	10
[표 6] 공공기관 지방이전의 효과적 추진을 위한 정책에 관한 연구 ·	13
[표 7] 공공기관 지방이전이 지역발전에 미치는 영향에 관한 연구 ...	16
[표 8] 공공기관 지방이전 기관 종사자의 이주형태에 관한 연구	17
[표 9] 공공기관 지방이전이 개인적 요인에 미치는 영향에 관한 연구	18
[표10] 국내 일과 삶의 균형 정책 프로그램 현황	24
[표11] 일과 삶의 균형과 조직 및 개인간의 관계에 관한 연구	27
[표12] 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 선행요인에 관한 연구	32
[표13] 농촌정주환경의 구성요소와 내용	36
[표14] 일과 삶의 균형(WLB) 설문항목	45
[표15] 설문조사 응답자들의 특성	49
[표16] 지방이전 전후, 일과 삶의 균형의 수준차이	50
[표17] 지방이전 전후, 이전기관 여부에 따른 일과 삶의 균형의 수준차이	50
[표18] 지방이전 전후 성별에 따른 일과 삶의 균형의 수준차이	51
[표19] 지방이전 기관여부의 성별에 따른 일과 삶의 균형의 수준차이	52
[표20] 성별의 결혼여부에 따른 일과 삶의 균형의 수준차이	53
[표21] 지방이전 전후 이주형태에 따른 일과 삶의 균형의 수준차이 ·	54
[표22] 지방이전 기관여부의 이주형태에 따른 일과 삶의 균형의 수준차이	55
[표23] 상관관계 분석결과	56
[표24] 신뢰도 분석결과	57

[표25] 지방이전 전후 기관별 일과 삶의 균형의 변화	61
[표26] 다중회귀분석결과	64
[표27] 각 집단별 위라벨 평균값의 수준차이 분석	66
[표28] 사후검증 결과(Bonferroni 검증)	67
[표29] 가설검증 요약	68
[표30] 육아휴직 현황	73

그림 목차

[그림 1] 연구의 분석틀	35
----------------------	----

부록 목차

[부록 1] 설문지	90
------------------	----

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 배경 및 필요성

최근 우리나라는 ‘저녁이 있는 삶’, ‘주52시간 근무제’ 등 여가 시간과 직장 이외 생활에서의 다양한 욕구 충족 기회가 증가하면서 남녀 및 세대를 불문하고 개인의 취미나 육아 등 개인 삶의 중요성을 인지하기 시작했다. 이러한 직장에서의 일과 직장 이외의 삶에 대한 인식의 변화는 개인적 차원에서의 ‘일과 삶의 균형’에 대한 관심을 갖게 되는 계기가 되었다.

일과 삶의 균형(Work Life Balance; WLB), 축약하여 ‘워라벨’이라 불리는 이 개념은 1972년 미국의 제너럴 모터스와 자동차 공장 근로자들이 노동자의 근로조건 개선과 지위향상을 위한 근로 생활의 질(The Quality of Work Life; QWL)이라는 개념을 시작으로 국제노동관계 컨퍼런스에서 처음 사용되었다(최진욱 외, 2019). 당시 QWL 프로그램은 근로자의 만족이 곧 기업의 생산성과 효과성을 증대시키는 요인으로 인식하고, 노동 근로자의 만족감을 향상시키기 위해 질 좋은 작업환경을 제공하는 등에 주안점을 두었다(김정운 외, 2005). 실제로 근로자가 본인 업무에 대해서 가지는 만족감이나 불쾌감 등이 기업의 생산성에 직접적으로 영향을 미치는 것을 증명하는 연구 결과(조경호, 2007)들이 다양하게 제시되어 있다.

1980년대 중후반에 들어서 여성의 교육수준이 높아지고 경제활동의 참여가 증가함에 따라 결혼과 출산, 육아가 여성 근로자의 자기 개발 실현 및 성장과 상충되는 관계를 형성하였으며, 이는 결국 저출산·고령화라는 사회적 문제를 야기하였다. 이러한 문제를 이미 겪은 해외 선진국들은 일찍부터 문제 해결을 위한 전략(영국의 WLB 캠페인, 챌린지 펀드¹⁾)

1) 영국 정부가 일과 삶의 균형을 지원하기 위한 재정지원사업으로, 기업이 근로자의 업무환경과 삶의 질을 개선시키기 위한 컨설팅을 제공한다. WLB 챌린

등)으로 일과 삶의 균형을 위한 정책을 시도하였으며(김정운 외, 2009), 이러한 현상은 국내에서도 동일하게 보여 진다.

우리나라의 일과 삶의 균형 정책을 살펴보면 2000년대 이전에는 관련 법을 통해 최소한의 모성권리, 근로시간 및 휴가제도의 지원 등을 보장해주는 정도였으나, 2000년대 중반 이후 국민의 일과 삶의 균형에 관한 정책적 관심이 본격화되면서 직장가정과 양립, 육아휴직 및 유급휴가 시책의 확산 등 가족관계 증진을 위한 국가의 제도적 지원을 강화하였다(박정열 외, 2016). 당초 여성 근로자를 중심으로 가정과 육아로부터의 해방을 위한 정책적 접근에서 전체 근로자로 그 대상을 확대하고, 삶은 곧 가정(삶=가정)으로 국한지어 온 과거의 일과 가정의 양립정책에서 일과 여가, 일과 성장 영역에 이르기까지 근로자의 일과 삶의 균형을 지원하기 위한 다양한 정책이 수행되고 있다.

기업에서도 오늘날 근로생활의 질과 가정생활의 질은 서로 분리된 차원이 아닌 하나의 통합된 시각으로 다루어져야 한다는 관점에서 일과 삶의 균형이 매우 중요한 개념으로 자리 잡고 있다(오현규 외, 2014). 즉, 가정에서의 만족 또는 불만족이 직장 생활에서의 만족 또는 불만족으로 이어지고, 반대로 직장에서의 만족 또는 스트레스가 가정생활의 질에 영향을 미칠 수 있다는 인식이 21세기 조직 및 인적자원 관리에 있어 일과 삶의 균형을 핵심적 관리과제로 만들고 있다(김정운 외, 2005).

하지만 이러한 국가 및 기업 차원의 정책적·제도적 노력에도 불구하고 우리나라에서 워라벨은 성공적으로 실현되지 않고 있다. 경제협력개발기구(OECD: Organization for Economic Co-operation and Development)의 2017년 기준 포괄적인 삶의 질 측정지표인 Better Life Index 결과에 따르면 우리나라의 워라벨이 총 38개국 중 35위로 매우 낮은 수준이다. 워라벨과 유의한 정의 관계가 있는 삶의 만족도 또한 OECD 38개국 중 30위에 불과하다(이재완 외, 2018).

지 펀드는 두 가지 형태의 컨설팅을 지원하는데 하나는 규격화된 모델로 일과 삶의 균형을 전반적으로 진단하고 개선해주는 것과 다른 하나는 사용자가 인식하고 있는 특정 문제에 관련하여 집중적인 컨설팅을 제공하는 형태가 있다.

위라벨이 조직의 성과에 영향을 미치는 요인(김종관 외, 2009; 정예지 외, 2016)임을 감안할 때 이전 단계의 인과관계인 어떠한 요인이 위라벨을 향상 또는 악화시키는지에 대한 실증분석은 필수적이다. 선행연구로 김종관 외(2009)는 효율적인 업무구조와 조직구성원의 자율성 정도가 위라벨과 양의 관계가 있음을 증명하였고, 서여주 외(2015)는 직무불안감의 증가가 위라벨을 악화시킴에 대한 실증적 증거를 제공하고 있다. 하지만 위라벨에 대한 사회적 관심에 비해 이에 영향을 미치는 요인에 대한 실증분석은 여전히 부족한 실정이며, 특히 국가 생산성과 밀접한 관계에 있는 공공기관을 대상으로 한 연구는 더욱 부족하여 이에 대한 보완적 연구가 시급하다.

한편 과거의 우리나라 공공기관은 수도권에 집중되어, 수자원, 전기, 철도 등 민간이 감당하기 어려운 사회간접자본부터 금융에 이르기까지 다양한 사업을 책임지며 국가의 경제발전에 기여해 왔다(성명재, 2010). 하지만 급속히 성장하던 경제가 20세기에 들어서며 수도권은 급격히 팽창하는 반면 지방경제는 정체되어 지역간 격차가 심화됨에 따라 국가균형발전에 대한 필요성이 제기되었다. 이에 따라 노무현 정부는 2003년 공공기관 지방이전 추진방침을 시작으로, 2004년 국가균형발전법을 제정, 2005년 동법에 의거 수도권에 소재한 175개 공공기관을 수도권과 대전을 제외한 10개의 혁신도시·세종특별자치시·개별이전 지역 등 12개 지역에 단계적으로 이전 배치하는 방안을 확정하였다. 추후 공공기관의 통폐합 및 신규 지정으로 이전대상 기관은 153개로 재조정되었으며, 2019년 2월 기준 이전대상 기관 153개 중 152개(99.3%)의 기관이 이전을 완료한 상태이다.

10개의 혁신도시 건설 또한 완료된 상태이며, 2018년 12월말 국토교통부 혁신발전추진단이 발표한 혁신도시별 사업추진현황을 보면 공기업, 준정부기관 등 수도권에서 혁신도시로 이전한 공공기관 직원 3만 9593명 가운데 62%의 직원이 직장 위치에 따라 혁신도시에 정착한 것으로 집계되었다. 이는 지역별 이주율이 23% 정도 수준에 머물렀던 2015년에 비해 3년 사이 혁신도시 인구가 뚜렷하게 늘었음을 보여주며, 특히 10곳의

혁신도시 가운데 가장 많은 공공기관(16개)이 이전한 나주시의 경우, 2010년 당시 7만 8679명에서 혁신도시 개발이 완료된 2015년 9만 2582명으로, 2018년에는 11만 3839명으로 증가하여 8년 사이 인구가 44.7%나 증가한 것으로 나타났다(한겨레, 혁신도시 명암. 일자리 늘고 채적, 주말엔 사람이 없다).

이와 같이 혁신도시의 건설과 공공기관의 이전은 지역 정주민구 및 입주기업, 지방세수의 증가 등 지역발전의 가시적 효과를 가져왔으나, 2018년 10월 국토교통부 보도자료에 따르면 교통, 편의·의료서비스, 교육 등 혁신도시 정주여건에 대한 주민들의 만족도는 여전히 낮은 수준(52.4점)이며, 혁신도시 내 클러스터 기업의 입주율 또한 저조(32.3%)한 것으로 조사되었다. 이러한 혁신도시 정주여건에 대한 낮은 만족도는 공공기관 직원의 가족 동반 정착률²⁾을 낮추는 주요 원인이 되고 있다. 2016년 부산과 나주 혁신도시를 대상으로 조사한 공공기관 직원의 이주형태 및 정주환경에 대한 조사 결과에서도 자녀 교육을 위해 직원 홀로 혁신도시로 이주한 단신 이주 비율이 더 높았으며, 정주여건에 대한 불만족 정도가 과반수 이상인 나주 혁신도시(66.1%)의 경우, 부산 혁신도시(58.3%)보다 단신 이주 형태가 더 높은 것으로 나타났다. 이 밖에도 산학연 클러스터 구축의 어려움, 인근 도시 또는 기존 도심과의 연계 발전 방안 미흡 등 여러 문제들이 혁신도시 전반적인 영역에 걸쳐 있다(WLB연구소, 2016).

수도권 과밀화 및 산업편중을 해소하고, 지역의 자립적 발전 기회를 제공하고자 2003년부터 추진한 공공기관 지방이전 정책은 과거 여러 공공부문 정책 중에서도 본인의 의사와는 상관없이 정부 정책에 의한 조직 변화(이준태 외, 2014)로 인해 공공기관에 종사하는 근로자들의 일과 삶의 균형에 가장 큰 영향을 미쳤고, 현재까지도 그 영향이 진행 중인 정책으로 볼 수 있다. 하지만, 정부의 국토균형발전 정책의 일환으로 추진된 공공기관 지방이전 사업이 기관의 경영환경과 근로자 삶의 변화를 동

2) 2019년 6월 기준, 전국 혁신도시에서 일하는 공공기관 직원은 4만 923명으로 이 가운데 가족을 동반한 직원은 1만 5675명, 정착률이 38.3%이다. 한편 가족과 떨어져 직원 1명만 홀로 지내는 이른바 '기러기 엄마·아빠'는 31.3%, 수도권 등 다른 지역에서 매일 출퇴근하는 직원은 4.7%이고, 나머지는 미혼·독신이다.

시에 가져오는 정책임에도 불구하고 다수의 연구들(구교준 외, 2008;김민곤 외, 2017 등)이 공공기관 지방이전과 지역경제발전과의 관계성에 집중됨에 따라, 기관의 조직 효과성이나 위라벨까지 포괄하는 폭넓은 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 공공기관 지방이전 정책의 효과를 지역 발전에 국한시키지 않고 기관 및 개인의 성과를 포괄적으로 확장하여 살피는데 기여하기 위해 공공기관 지방이전이 근로자의 일과 삶의 균형에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대해 연구하고자 한다.

제 2 절 연구범위 및 방법

본 연구는 공공기관 지방이전과 공공기관 종사 근로자의 위라벨 간의 관계성에 초점을 맞추었다. 그리고 이 둘 간의 관계에 있어 지방이전 근로자의 이주형태와 성별이 어떠한 조절 효과를 나타내는지에 대해서도 분석하고자 한다. 실증분석에 앞서 공공기관이 지방이전 함에 따라 기관에 소속된 근로자가 겪는 정주환경 및 근무여건의 변화에 관련된 선행연구 검토를 통해 공공기관 지방이전이 근로자의 위라벨을 하락시킨다고 가설을 수립하였다. 세부적으로는 공공기관 지방이전이 근로자의 일과 가족 균형, 일과 여가 균형 및 일과 성장 균형을 악화시킨다고 보았다.

가설 검증을 위해 다수의 공공기관 종사자들로 구성된 서울대학교 행정대학원 공기업정책학과(총 210명, 2017년~2019년 3개년 재학생)를 대상으로 실시하는 온라인 설문조사의 데이터를 활용한다. 설문조사 시 위라벨을 공공기관 지방이전 전과 후로 구분하여 측정함으로써 명확한 인과관계를 검증할 수 있도록 하였다. 위라벨과 공공기관 지방이전 여부를 각각 종속변수와 독립변수로 하고, 인구통계학적 요소 중 나이, 직급, 소득을 통제변수로 활용한다.

본 연구는 공공기관 지방이전과 근로자의 위라벨에 대한 실증 분석결과를 제공함으로써, 공공기관 지방이전과 지역경제발전과의 관계성에 집중된 선행연구를 보완하여 지방이전의 효과를 지역경제발전, 근로자 위라벨 및 조직 생산성까지 포괄적으로 분석할 수 있는 기반을 마련할 것

이다. 또한 공공기관 지방이전으로 인해 영향을 받은 근로자 위라벨 향상을 위한 정책적 함의점을 제공하고자 한다.

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토

제1절. 공공기관 지방이전

1. 공공기관 지방이전 사업개요 및 현황

우리나라는 경제성장이 본격화되기 시작한 1960년대 이래로 서울을 포함한 수도권 지역을 중심으로 한 정치, 경제, 사회, 문화의 집약적인 발전을 이루었다(구교준 외, 2008). 그러나 수도권을 중심으로 한 급속한 성장과 발전은 지역간 인구 및 소득 격차 등의 부작용을 가져왔으며, 최근 통계청 자료에 따르면 우리나라 전체 인구 증가율은 5년 사이 1.9% 인데 반해, 수도권은 2.4%, 비수도권은 0.4%의 증가율을 보이고 있다. 2017년도 경상소득을 기준으로 살펴볼 때 수도권은 6,299만원, 비수도권은 5,154만원으로 지역간 소득 불균형 또한 심화되고 있음을 알 수 있다. 표 1은 수도권과 비수도권의 인구 및 가구소득 현황을 보여준다.

<표 1> 수도권과 비수도권의 인구 및 가구소득 현황

구 분		2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
인 구 (만명)	수도권	2,525	2,535	2,548	2,567	2,584
	비수도권	2,577	2,587	2,589	2,593	2,587
가구소득 (만원)	수도권		5,921	6,299		
	비수도권		5,064	5,154		

* 출처 : 통계청 홈페이지 (<http://kostat.go.kr>)

이와 같이 우리나라 경제성장은 ‘불균형성장전략’을 채택하여 고도의

경제성장을 이룩하는 데에는 성공하였으나, 그 후유증으로 지역간 대립과 갈등 초래, 국민 통합 저해 등의 여러 문제가 발생하였다. 이러한 문제점을 해소하기 위해 정부에서는 1970년대 이래 꾸준히 국토균형발전시책을 실시하여 왔으나, 수도권과 비수도권의 격차는 해를 거듭할수록 더욱 심화되고 있는 실정이다. 역대 정부의 국토균형발전 정책이 표 2에서 설명되어 있다.

<표 2> 역대 정부의 국토균형발전 정책

구 분	역대정부	주요 내용
1962~1979	제3-4공화국	- 대도시 인구집중방지책 - 그린벨트 지정 등
1980~1987	제5공화국	- 수도권 정비계획법 제정 - 수도권 규제범위를 경기-인천까지 확대 등
1988~1992	제6공화국	- 지역균형개발기획단 설치 - 수도권 5개 신도시 건설 등
1993~1997	문민정부	- 수도권 공장총량제 및 과밀부담금제 도입 - 개발촉진지구 도입 - 준농림지 개발허용 등
1998~2002	국민의 정부	- 외국인 투자에 대한 수도권입지규제 완화 - Green Belt 규제완화 등
2003~2008	참여정부	- 제4차 국토종합계획 수정계획 발표 - 행정중심복합도시, 혁신도시 건설 등
2008~2013	실용정부	- 초광역권 개발계획 - 광역경제권 계획 등
2013~2017	박근혜 정부	- 지역행복생활권
2017~현재	문재인 정부	- 국가 혁신클러스터 조성 - 도시재생 뉴딜 및 중소도시 재도약 등

* 출처 : 행정안전부 국가기록원 홈페이지 (<http://www.archives.go.kr>)

2003년 참여정부가 출범하면서 이전까지의 지역균형발전정책이 ‘국가균형발전정책’으로 격상되면서 획기적인 변화의 시기를 맞게 된다(임형백, 2013). 당시 참여정부는 「국가균형발전특별법」 제정과 「국가균형발전5개년계획」 등 국가균형발전 추진을 위한 제도적 기반을 마련하였으며, 행정중심복합도시(세종시) 건설과 수도권 및 대전을 제외한 12개 광

역시·도에 10개의 혁신도시를 건설하여 정부부처 공무원 및 국책연구기관 연구원, 그리고 공공기관 직원의 지방이전을 추진하기에 이른다.

국토균형발전 프로젝트로 시작된 공공기관 지방이전 사업은 지역간 불균형 문제 해소와 수도권 인구집중의 완화라는 목적 외에도 공공기관의 기능적 특성과 지역전략산업 및 산학연 클러스터를 연계한 지역 특성화 발전을 촉진함으로써 지방도시의 경쟁력과 활력을 제고하기 위한 것이라 할 수 있다(국회예산정책처, 2016).

공공기관 지방이전은 표 3에서 보여지는바와 같이 2004년 「국가균형발전특별법」을 통해 법적근거를 마련하고, 동법 제18조 및 시행령 제15조에 의거하여 175개 공공기관을 지방으로 이전하는 방안을 확정하였다. 과거 정부에서 10~50개 정도의 일부 공공기관을 대상으로 추진하였던 것에 비하여 대규모 이전 정책으로, 당시 참여정부는 수도권에 소재한 345개 공공기관 전체를 대상으로 검토하여 수도권 잔류가 불가피하다고 인정되는 기관을 제외한 175개 기관을 이전 대상기관으로 선정하였다(국토연구원, 2006).

<표 3> 공공기관 지방이전 법적근거

관련법	내 용
국가균형발전특별법	제18조(공공기관의 지방이전) ① 정부는 수도권에 있는 공공기관 중 대통령령으로 정하는 기관을 단계적으로 지방으로 이전하기 위한 공공기관지방이전시책을 추진하여야 한다.
공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법	이전공공기관의 지방이전계획 수립, 지방자치단체의 이전지원계획 수립, 산학연 클러스터 구축계획의 수립, 혁신도시의 지정·개발 및 지원에 관한 사항 등을 포함

* 출처 : 국가법령정보센터 (<http://www.law.go.kr>), 국회예산처(2016)

이후 「공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법」에 따라 공공기관 이전사업 계획이 구체화되고, 2010년 중앙행정기관 이전계획 변경 고시로 지방이전 대상기관은 148개 기관으로 조정되었다(김유진, 2016). 이후 공공기관의 통폐합 및 신규 지정으로 이전대상 기관은 153개로 재조정되었으며, 국토교통부 소속 공공기관 지방이전 추

진단에 따르면 2019년 2월말 기준 152개 기관(99.3%)이 이전을 완료한 상태이다. 표 4와 표 5는 각각 연도별 공공기관 지방이전 추진경과 및 혁신도시 및 시도별 공공기관 배치현황을 설명한다.

<표 4> 연도별 공공기관 지방이전 추진경과

년도	사업추진경과 내용
2003년	- 국가균형발전을 위한 공공기관 지방이전 추진 방침 발표
2004년	- 국가균형발전특별법에 ‘공공기관 지방이전’ 법적근거 마련 - 공공기관 지방이전의 기본원칙 및 추진방향 발표
2005년	- 정부 및 시도지사간 기본협약 체결, 노정 기본협약 체결 - 공공기관 지방이전계획 수립 및 발표 - 공공기관지방이전추진단, 공공기관지방이전추진협의회 설치 - 10개 혁신도시 입지선정 완료
2006년	- 혁신도시 건설 사업시행자 내정 - 혁신도시건설 기본구상, 방향 마련
2007년	- 혁신도시특별법 제정(2.12시행) - 10개 혁신도시 지구지정 완료 - 개발계획 및 실시설계 수립, 용지보상 및 부지조성공사 착수 - 28개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2008년	- 40개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2009년 ~2011년	- 혁신도시 발전방안 수립 - 111개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2012년 ~2014년	- 국방대학교 등 77개 공공기관 지방이전계획 변경승인
2017년	- 혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 개정(2018.3.27.시행)
2018년	- 혁신도시발전추진단 출범(기존 공공기관지방이전추진단) - 이전대상 공공기관 총 153개중 150개 이전 완료
2019년	- 이전대상 공공기관 총 153개중 152개 이전 완료

* 출처 : 국토교통부 공공기관 지방이전 추진단 홈페이지 (<http://innocity.molit.go.kr>)

<표 5> 혁신도시 현황 및 시도별 공공기관 배치현황

사도	이전기관			
부산 (13)	<ul style="list-style-type: none"> 국립해양조사원 한국자산관리공사 영화진흥위원회 영상물등급위원회 	<ul style="list-style-type: none"> 국립수산물품질관리원 한국주택금융공사 한국예탁결제원 	<ul style="list-style-type: none"> 주택도시보증공사 한국해양과학기술원 한국해양수산개발원 	<ul style="list-style-type: none"> 한국남부발전(주) 한국청소년상담복지개발원 게임물관리위원회
대구 (11)	<ul style="list-style-type: none"> 중앙신체검사소 한국장학재단 한국산업기술평가관리원 	<ul style="list-style-type: none"> 중앙교육연수원 신용보증기금 한국정보화진흥원 	<ul style="list-style-type: none"> 한국감정원 한국교육학술정보원 한국사학진흥재단 	<ul style="list-style-type: none"> 한국가스공사 한국산업단지공단
광주 전남 (16)	<ul style="list-style-type: none"> 국립전파연구원 한전KDN(주) 한국인터넷진흥원 사립학교교직원연금공단 	<ul style="list-style-type: none"> 농식품공무원교육원 한전KPS(주) 한국농어촌공사 한국콘텐츠진흥원 	<ul style="list-style-type: none"> 우정사업정보센터 한국전력거래소 한국농수산식품유통공사 농림식품기술기획평가원 	<ul style="list-style-type: none"> 한국전력공사 한국방송통신전파진흥원 한국문화예술위원회 한국농촌경제연구원
울산 (9)	<ul style="list-style-type: none"> 고용노동부고객상담센터 한국산업인력공단 에너지경제연구원 	<ul style="list-style-type: none"> 국립재난안전연구원 한국에너지공단 	<ul style="list-style-type: none"> 한국석유공사 근로복지공단 	<ul style="list-style-type: none"> 한국동서발전(주) 한국산업안전보건공단
강원 (12)	<ul style="list-style-type: none"> 국립과학수사연구원 도로교통공단 건강보험심사평가원 	<ul style="list-style-type: none"> 한국광물자원공사 국립공원관리공단 한국관광공사 	<ul style="list-style-type: none"> 대한석탄공사 국민건강보험공단 대한적십자사 	<ul style="list-style-type: none"> 한국광해관리공단 한국보훈복지의료공단 한국지방행정연구원
충북 (11)	<ul style="list-style-type: none"> 국가기술표준원 한국소비자원 정보통신정책연구원 	<ul style="list-style-type: none"> 법무연수원 한국고용정보원 한국교육과정평가원 	<ul style="list-style-type: none"> 국가공무원인재개발원 한국가스안전공사 한국과학기술기획평가원 	<ul style="list-style-type: none"> 정보통신산업진흥원 한국교육개발원
전북 (12)	<ul style="list-style-type: none"> 농촌진흥청 국립축산과학원 한국국토정보공사 	<ul style="list-style-type: none"> 국립농업과학원 한국농수산대학 국민연금공단 	<ul style="list-style-type: none"> 국립원예특작과학원 지방자치인재개발원 한국식품연구원 	<ul style="list-style-type: none"> 국립식량과학원 한국전기안전공사 한국출판문화산업진흥원
경북 (12)	<ul style="list-style-type: none"> 기상통신소 조달청 조달품질원 한국교통안전공단 	<ul style="list-style-type: none"> 국립농산물품질관리원 우정사업조달센터 (주)한국건설관리공사 	<ul style="list-style-type: none"> 농림축산검역본부 한국도로공사 한국법무보호복지공단 	<ul style="list-style-type: none"> 국립종자원 한국전력기술(주) 대한법률구조공단

사도	이전기관			
경남 (11)	<ul style="list-style-type: none"> • 중앙관세분석소 • 중소기업진흥공단 • 한국저작권위원회 	<ul style="list-style-type: none"> • 한국토지주택공사 • 한국시설안전공단 • 주택관리공단(주) 	<ul style="list-style-type: none"> • 한국남동발전(주) • 한국승강기안전공단 • 국방기술품질원 	<ul style="list-style-type: none"> • 한국세라믹기술원 • 한국산업기술시험원
제주 (6)	<ul style="list-style-type: none"> • 국토교통인재개발원 • 국립기상과학원 	<ul style="list-style-type: none"> • 국세공무원교육원 • 공무원연금공단 	<ul style="list-style-type: none"> • 국세청 국제상담센터 	국세청 주류면허 지원센터
개별 이전 (21)	<ul style="list-style-type: none"> • 질병관리본부 (오송) • 한국보건복지인력개발원(오송) • 산림항공본부 (원주) • 한국중부발전(주) (보령) • 한국국제교류재단 (제주) 	<ul style="list-style-type: none"> • 식품의약품안전평가원(오송) • 경찰대학(아산) • 경찰수사연수원(아산) • 해양경찰교육원(여수) • 한국서부발전(주) (태안) • 재외동포재단 (제주) 	<ul style="list-style-type: none"> • 식품의약품안전처 (오송) • 국립특수교육원 (아산) • 국방대학교(논산) • 중앙119구조본부 (대구) • 한국원자력환경공단 (경주) 	<ul style="list-style-type: none"> • 한국보건산업진흥원 (오송) • 경찰인재개발원 (아산) • 관세청국제관리연수원 (천안) • 한국수력원자력(주) (경주) • 농업기술실용화재단 (익산)
세종 (19)	<ul style="list-style-type: none"> • 선박안전기술공단 • 한국개발연구원 • 대외경제정책연구원 • 한국직업능력개발원 • 한국노동연구원 	<ul style="list-style-type: none"> • 축산물품질평가원 • 한국조세재정연구원 • 산업연구원 • 한국청소년정책연구원 • 가축위생방역지원본부 	<ul style="list-style-type: none"> • 농림수산식품교육문화정보원 • 과학기술정책연구원 • 한국보건사회연구원 • 경제인문사회연구회 	<ul style="list-style-type: none"> • 국토연구원 • 한국법제연구원 • 한국교통연구원 • 한국환경정책평가연구원 • 국가과학기술연구회

2. 공공기관 지방이전 관련 선행연구

공공기관 지방이전과 관련된 선행연구는 국가균형발전을 위해 효과적으로 지방이전을 추진하기 위한 정책 연구와 지방이전이 지역발전에 미치는 영향에 관한 연구, 지방이전 기관 종사자의 이주행태에 관한 연구, 그리고 최근 들어 공공기관 종사자의 심리상태나 직무태도 등 지방이전이 개인적 요인에 미치는 영향에 대한 연구로 구분된다(김유진, 2016).

가. 공공기관 지방이전의 효과적 추진을 위한 정책 연구

국토연구원(2006)은 공공기관 지방이전 정책 추진배경을 시작으로 해

외 선진국 사례 그리고 효과적인 지방이전 정책 수립을 위한 향후 과제를 제시하였다. 연구결과, 공공기관 지방이전 및 혁신도시 건설이라는 장기 프로젝트의 성공적 완수를 위해서는 법적·제도적 기반 마련과 함께 혁신도시 건설·관리를 위한 전담 위원회의 구성, 그리고 지방이전 된 공공기관과 지역전략산업을 연계하기 위한 정부·지자체·공공기관의 합동 연구를 강조하였다. 또한 지역과 공공기관간 상호 이해와 신뢰 구축을 위해 공공기관 종사자와 그 가족들을 초청한 지역축제 사업 추진 등을 제안하였으며, 향후 혁신도시의 부동산 투기 방지를 위한 사전 대책 마련의 필요성을 제시하였다.

이석희(2004)는 우리나라가 수도권 과밀해소를 위해 추진해온 역대 정책들과 해외 주요 국가들의 성공적인 국가균형발전 정책을 사례로 들어 공공기관 지방이전의 방향과 과제를 도출하였다. 연구결과, 지방이전 대상 기관과 상호 친화성을 갖는 지역을 연계시켜 도시와 국가 경쟁력을 강화하고 수도권과 비수도권간의 격차 해소를 통한 지방분권화의 가속화에 공공기관 지방이전 정책이 기여해야함을 향후 과제로 도출하였다.

김형빈(2008)은 국가균형발전정책을 본격적으로 추진한 참여정부 시절을 기준으로 주요 경제지표 분석을 통한 정책적 성과효과 발생여부를 분석하였다. 분석결과, 인위적이며 효과가 발생하기까지 장시간을 요구하는 정책적 특성으로 인해 국가균형발전정책이 전체적으로는 지역불균형 해소에 긍정적인 영향을 미치지 못했음을 증명하였다. 분석 결과를 바탕으로 국가균형발전정책 명확한 목표 설정과 중앙집중식으로 시행되어온 자립적 지방화를 근절하고, 단순 행정 중심의 이동이 아닌 지방이 주체가 되는 새로운 형태의 지방발전전략의 필요성을 향후 개선과제로 제시하였다.

류승한(2017)은 전국 10개의 혁신도시 건설 완료 후, 그 간 혁신도시의 정책 목적 및 성과를 되돌아보며 향후 혁신도시가 나아가야할 방향에 대해 분석하였다. 분석결과, 혁신도시는 공공기관 지방이전을 위한 도시 건설 그 자체에 목적이 있는 것이 아닌 지역 자립발전의 역량을 강화하는데 목적이 있음을 강조하고, 향후 지역이 지닌 역량과 발전 전략을 폭넓

게 활용할 수 있는 산학연 클러스터 구축과 양질의 정주여건 확충을 통한 지역인재의 유치 등을 주요 개선과제로 제시하였다.

이향수 외(2014)는 지역불균형 문제 해소 방안으로 추진된 공공기관 지방이전 정책 결정과 관련하여 정책과정에서 참여자로서의 지역주민들의 참여유형과 그 역할에 주목하였다. 충북 4개 지역 주민들을 대상으로 한 설문응답 결과, 지역 주민들이 정책결정과정에 참여하고자 하는 의사가 다소 낮은 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 정부가 공공기관 지방이전 정책의 최종 고객이 지역 주민이라는 점을 고려할 때, 주민들의 능동적 참여를 적극적으로 유도할 수 있는 제도 등을 마련할 필요가 있음을 제안하였다.

<표 6> 공공기관 지방이전의 효과적 추진을 위한 정책에 관한 연구

저자	연구내용	주요결론
국토연구원 (2006)	지방이전 정책 추진배경, 효과적인 정책수립을 위한 향후 과제 제시	성공적 완수를 위한 법적·제도적 기반 마련, 전담위원회의 구성, 정부·지자체·공공기관 합동 연구
이석희 (2004)	해외 주요국가들의 국가균형발전 성공사례를 통해 공공기관 지방이전 방향과 과제 제시	공공기관과 상호 친화적인 지역을 연계한 도시 및 국가 경쟁력 강화, 지방분권화의 가속화에 기여 필요
김형빈 (2008)	국가균형발전정책의 정책적 성과효과 여부를 주요 경제지표를 통해 분석	국가균형발전정책의 정책적 특성으로 지역불균형 해소에 긍정적 영향을 못미침, 지방이 주체가 되는 지방발전전략 필요
류승한 (2017)	그간 혁신도시의 목적 및 성과를 회고, 향후 나아가야할 방향을 분석	지역과 연계한 산학연 클러스터 구축 및 양질의 정주여건 확충을 통한 지역인재 유치 등을 개선과제로 제시
이향수 외 (2014)	공공기관 지방이전 정책과정에서 지역주민들의 참여유형 및 역할에 대해 분석	공공기관 지방이전 정책에 주민들의 능동적 참여를 적극적으로 유도하기 위한 제도 마련 필요

나. 공공기관 지방이전이 지역발전에 미치는 영향 연구

공공기관 지방이전의 지역발전 효과에 대한 연구로 구교준 외(2008)는 지역경제 활성화 및 수도권 집중완화를 위해 추진한 지방이전 정책을 공공기관과 기업 이전 정책으로 분류하여 각각의 정책이 지역경제에 미친 파급효과를 비교 분석하였다. 분석 결과, 공공기관 이전에 따른 기대효과는 지역 내 새로운 일자리 창출 10.5개, 생산파급효과는 11억 7천만원인데 반해, 기업 이전의 경우 고용 증가는 11.1개, 생산파급효과는 12억 5천만원으로 공공기관 이전 정책보다 기업 이전 정책의 효과성이 더 우위에 있는 것으로 분석되었다. 이 결과는 정부의 하향식 의사결정에 의하여 이루어진 공공기관 이전 정책보다 정부의 인센티브를 고려하여 자발적인 의사결정에 의하여 지방이전을 택한 기업이 지역 내 새로운 네트워크를 구축하고 지방 경제 활성화에 기여하는데 더 효과적일 수 있음을 보여주었다.

김민곤 외(2017)는 중앙정부의 의사결정 아래 이루어진 공공기관 지방이전 정책과 자유로운 의사결정 하에 이루어지는 기존의 지역 특화산업 및 기업 입지정책과의 차이에 주목하고, 행정중심복합도시 및 혁신도시가 입지한 지역을 중심으로 공공기관 지방이전 정책이 지역의 경제 성장 여부에 미치는 영향을 실증 분석하였다. 분석결과, 기존 연구와는 달리 공공기관 지방이전이 1인당 지방세액의 증가에는 정(+)의 영향을 미치지 않지만, 기반고용비율 및 1인당 지역총생산액에는 유의미한 영향을 미치지 못하였음을 증명하였다. 이 결과는 정부로 하여금 국가균형발전을 위해 추진한 공공기관 지방이전 정책과 더불어 시장 기능을 존중한 민간기업의 이전을 적극 장려하고 상호 연계하여 지역경제 활성화 및 경제성장을 도모해야함을 시사하고 있다.

경기개발연구원(2005)은 수도권 소재 공공기관의 지방 이전이 지역간 소득분배를 개선시키는 효과는 있지만, 경제의 효율성을 약화시키고 수도권 및 서울 지역의 지역내총생산의 감소시킬 가능성이 있다고 하였다.

김현숙(2005)은 인구 변화와 생산유발계수표를 이용하여 공공기관 이

전에 따라 수도권 지역의 생산이 줄어들 것이나, 한편으로는 수도권 인구 감소 등을 통해 환경오염, 교통비 등의 절감효과를 기대할 수 있을 것이라고 주장하였다.

한편, 김영덕 외(2006)는 공공기관의 지방이전이 국가 및 개별지역에 미치는 경제적 효과를 분석하였으며, 분석 결과 GDP 연평균 증가율은 공공기관 지방이전시 2012년 기준 약 2조 3,644억원 감소하며, 소비는 약 310억원 가량 증가하나 투자와 정부지출이 2조 3,798억원 감소하는 것으로 추정되었다. 또한 지방이전 후 전국 소비자 후생은 약 7,011억원 증가하여 공공기관 지방이전이 수도권 경제력 집중을 완화하고 지역간 형평성을 일부 개선시킬 것으로 분석하였다.

Marchall 외(2003)는 1960년대 이후 영국 런던과 동남부에 집중되어 있던 약 6만 9천여개의 공공부문 일자리를 지방이전 시킨 결과, 기존 런던의 높은 건물 임대료 및 임금 등으로 소요된 운영비용이 절감되고, 공공부문 서비스의 지역간 균형과 기술 이전을 통한 낙후 지역의 실업률 감소, 그리고 지역 지식을 기반으로 한 클러스터 향상에 효과가 있음을 제시하였다.

국토연구원(2015)은 공공기관 지방이전의 지역발전효과 분석에 있어 지방이전 후, 2014년 기준 지방세가 약 2,000억원 납부되어 공공기관 지방이전 정책이 당초 정부가 기대한 지방세수 증가 및 지역경제 활성화에 기여하고 있음을 제시하였다. 또한 2015년 기준 지역 인재 채용이 12%의 증가율을 보이고 있으며, 동반이주 기업 및 이주 희망기업이 약 68개사로 민간경제활동 또한 활발히 개선되고 있음을 보여주었다.

문남철 외(2006)는 수도권의 입지규제와 지방이전 지원 정책으로 그동안 산업화 과정에서 소외되었던 강원도와 충청남·북도, 전라북도 등에서 기업 이전으로 인해 지방경제의 토대가 형성되고 있음을 보여주었다. 분석 결과를 바탕으로 정부의 기업 지방이전 촉진 노력과 지역적 특성에 따라 기업간의 연계 강화, 그리고 수도권 입지규제와 지방이전 지원 정책의 지속적이고 강력한 수행을 제안하였다.

이와 같이 학자들에 따라 공공기관 지방이전 정책이 지역발전에 미치

는 영향을 긍정적 혹은 부정적으로 바라보고 있으며, 이러한 결과는 분석방법 및 대상, 요인 등에 따라 상이한 결과를 보여주는 것으로 판단된다.

<표 7> 공공기관 지방이전이 지역발전에 미치는 영향에 관한 연구

저자	연구내용	주요결론
구교준 외 (2008)	공공기관 및 기업이전 정책이 지역경제에 미친 파급효과를 비교 분석	정부의 하향식 의사결정에 의한 공공기관 이전정책보다, 자발적인 기업 이전 정책의 효과성이 더 우위인 것으로 결과 도출
김민곤 외 (2017)	공공기관 지방이전 정책이 지역경제 성장 여부에 미치는 영향을 실증 분석	지방세액의 증가에는 긍정적인 영향을 미치지만, 그 외에 유의미한 영향을 미치지 못함. 시장기능을 존중한 민간기업의 이전을 적극 장려하여 지역경제 성장 도모 필요
경기개발연구원 (2005)	공공기관 지방이전 정책이 지역경제 성장 여부에 미치는 영향을 실증 분석	지역간 소득분배를 개선하나 경제효율성을 약화시키고 수도권 지역내 총생산 감소 가능성을 시사
김현숙 (2005)	공공기관 지방이전 정책이 수도권 지역성장에 미치는 영향을 분석	수도권 지역의 생산은 감소하나, 환경오염, 교통비 등의 절감효과를 기대
김영덕 외 (2006)	공공기관 지방이전이 국가 및 개별지역에 미치는 경제적 효과를 분석	수도권 경제력 집중을 완화하고 지역간 형평성 일부 개선시킬 것으로 분석
Marchall 외 (2003)	영국의 공공부문 지방이전 정책의 지역경제 효과에 대해 분석	지방이전 후, 운영비용의 절감 및 지역간 서비스 균형, 실업률 감소 등의 효과가 있었음을 제시
국토연구원 (2015)	공공기관 지방이전의 지역발전 효과를 분석	지방세수의 증가, 지역인재의 채용, 민간경제활동 등 지역경제 활성화에 기여하였음을 증명
문남철 외 (2006)	공공기관 지방이전의 지역발전 효과를 분석	소외된 지역으로의 기업 이전으로 지방경제의 토대가 형성됨. 지역과 기업간 연계강화 필요성 제시

다. 공공기관 지방이전 기관 종사자의 이주행태에 관한 연구

지방이전 기관 종사자의 이주행태에 관한 연구로 노용식(2017)은 혁신도시의 성공여부가 가족 이주 정착과 이를 위한 정주환경 조성이라는 점에 주목하여, 인구이동에 관한 이론을 배경으로 이전기관 종사자 구성세대의 주민등록이전 요인을 추출하고 각 요인들의 상대적 영향력을 설명하였다. 분석을 통해 성별, 연령별, 결혼여부, 학벌 등에 따른 이전율의 차이를 발견하고, 공공기관 종사자와 가족들의 안정적인 혁신도시 정착을 위해서는 정부가 연령별 맞춤형 전략 및 법 제도 정비, 지역대학교와의 활발한 연구 교류, 실제 생활방식을 반영한 다중 거주지 등록제 도입 등의 개선과제를 제안하였다.

황윤원 외(2014)는 공공기관 중 정부출연연구기관 종사자들의 도시공공서비스 요구와 소속기관의 인사관리시스템에 대한 인식이 혁신도시로의 정주 의사에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 분석하였다. 분석결과, 출연연구기관 종사자들은 교통편리성, 재난범죄안전, 환경수준과 같은 다양한 생활편의시설에 대한 주거환경 만족도가 혁신도시 정주의사와 정(+)의 관계를 갖고 있음을 증명하였다. 또한 조직분위기, 경영진 만족, 평가공정성 순에 따라 조직몰입의 정도가 높아지며, 세종시, 광역시형과 신도시형과 같은 이전 지역의 형태에 따라 종사자들의 조직몰입이 상이함을 분석하였다.

<표 8> 공공기관 지방이전 기관 종사자의 이주행태에 관한 연구

저자	연구내용	주요결론
노용식 (2017)	혁신도시의 성공여부를 가족 이주 정착과 정주환경 조성이라는 점에 주목, 이전기관 종사자들의 개인적 요인들을 추출, 상대적 영향력을 설명	이전기관 근로자의 개인적 특성에 따라 이전율의 차이를 발견, 정부의 맞춤형 전략 및 지역대학교와의 교류, 다중 거주지 등록제 도입 등의 과제를 제안
황윤원 외 (2014)	정부출연기관 근로자의 도시공공서비스 요구와 인사관리시스템 인식이 정주의사에 미치는 영향을 분석	혁신도시 정주의사와 생활편의시설에 대한 주거환경만족도간 정(+)의 관계가 있음을 증명

라. 공공기관 지방이전이 개인적 요인에 미치는 영향 연구

공공기관 지방이전으로 인한 조직 구성원들의 심리상태나 직무태도 등 개인적 요인에 미치는 영향에 대한 연구로, 안선민 외(2016)는 세종시로 이전한 정부청사 공무원들의 직무만족 영향요인을 분석하였다. 분석결과, 지방이전으로 불가피하게 발생한 잦은 출장 등 업무적 부담에 대한 부정적인 인식이 클수록 공무원의 직무만족에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 수평적 조직문화를 동시에 고려했을 때 수평적 조직문화가 업무 부담으로 인한 부정적 영향을 상쇄시켜 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여주었다.

최윤정(2013)은 지방이전 기관 구성원들을 대상으로 한 근로자의 심리상태와 조직몰입간의 영향 연구에서 근로자의 긍정적인 심리상태가 규범적 조직몰입을 향상시키고, 부정적인 심리상태는 정서적 몰입을 저하시킴을 증명하였다. 또한 공공서비스동기는 근로자의 긍정적인 심리상태와 정서적 및 규범적 몰입 사이에서 매개역할을 함을 보여주었다.

<표 9> 공공기관 지방이전이 개인적 요인에 미치는 영향에 관한 연구

저자	연구내용	주요결론
안선민 외 (2016)	세종시로 이전한 정부청사 공무원들의 직무만족 영향요인을 분석	잦은 출장 등 업무적 부담에 대한 부정적 인식이 클수록 직무만족에 부정적인 영향을 미치고, 수평적 조직문화는 해당 영향을 상쇄시킴
최윤정 (2013)	지방이전 기관 구성원들의 심리상태와 조직몰입간의 영향 연구	근로자의 긍정적인 심리상태가 규범적 조직몰입을 향상시키고, 공공서비스 동기가 긍정적 심리상태와 조직몰입간 매개역할을 수행

제2절. 일과 삶의 균형

1. 일과 삶의 균형의 개념

‘일과 삶의 균형(Work-Life Balance)’이란 일과 가족, 여가, 개인의 성장 및 자기개발 등과 같은 일 이외의 영역에 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 배분함으로써 삶을 스스로 통제, 조절할 수 있으며 삶에 대해 만족스러워 하는 상태를 의미한다. 우리의 삶은 일, 가족, 건강, 여가 생활, 성장 및 자기개발, 인간관계, 재정 등 다양한 차원으로 구성되어 있음에 따라 이에 대한 시간, 열정, 에너지를 적절히 분배할 수 있을 때 우리는 삶에 대한 통제감과 만족감을 확보할 수 있다(손영미 외, 2006; 김정운 외, 2008; 박정열 외, 2016).

일과 삶의 균형에서 ‘균형(Balance)’의 개념은 전통적으로 이를 어떻게 구분하고 해석하느냐에 따라 학자들마다 그 견해를 달리하고 있는데, 먼저 균형을 양적인 개념으로 바라보는 학자들은 균형이란 일과 삶 둘 간에 시간과 관심을 양적으로 동등하게 배분하는 것으로 정의하였다. 하지만 개인마다 중요도와 가치가 상이하므로 오늘날 많은 학자들이 균형의 개념을 질적인 개념으로 바라보고 있으며, 균형이란 일과 삶에 대한 주의, 관심, 시간 등을 개인의 중요도에 따라 질적으로 배분하는 것이라 정의하고 있다(김정운 외, 2008).

과거 일과 삶의 균형은 일과 가정 사이에서 나타나는 갈등과 문제를 극복하기 위한 개념으로 처음 등장하였으나(윤병훈 외, 2014), 이제는 개인의 삶의 질 전체를 향상시키기 위한 개념으로 확대되고 있으며, 특히 오늘날 급변하는 가족체계와 저출산·고령화 문제 등 현대 사회의 변화와 위기를 다루는 주요한 정책적 개념으로도 발전하고 있다. 즉, 개인의 삶의 질, 기업의 생산성과 국가의 지속가능한 성장을 위해서는 단순 갈등을 해소하는 것으로 국한되지 않고, 일과 삶 간의 축진을 지원하는 제도 및 정책을 함께 모색할 필요가 있음을 강조하고 있다(박정열 외, 2016).

2. 일과 삶의 균형에 관한 이론적 논의

2000년대 들어 사회적으로 주목받기 시작한 일과 삶의 균형은(김정운 외, 2008) 초기 여성근로자의 증가로 인한 직장생활의 질과 가정생활의 질 사이의 갈등 문제를 해결하기 위해 등장하였으나, 차츰 ‘일-가정’ 양자간의 관계를 중심으로 하던 연구에서 벗어나 ‘일-가정-개인’ 영역의 삶까지 확장하여 전반적인 ‘삶의 질’을 향상시키기 위한 포괄적인 개념으로 발전하고 있다(윤병훈 외, 2014;오현규 외, 2014;이정미 외, 2019).

일과 삶의 균형의 기반이 되는 이론적 근거는 주로 역할갈등이론(Role Conflict Theory)과 전이이론(Spillover Theory)으로 설명되어왔다.

먼저 역할갈등이론(Role Conflict Theory)이란 개인이 서로 다른 영역들 사이에서 양립할 수 없는 역할기대를 요구받아 역할간 충돌이 발생한다고 보는 이론이다(이유진 외, 2018; 허준영 외, 2016). 오늘날 개인의 삶은 직장에서 직업적·기능적 의무에 복무하는 공적인 영역과 가정에서 개인적·가족적 일상에서 복무하는 사적인 영역이 중첩되어 있는데 이 때 각 영역은 개인에게 서로 상충하는 역할기대(role expectation)를 부여한다(허준영 외, 2016).

선행연구에 따르면 역할갈등은 시간갈등(Time-based Conflict), 긴장갈등(Strain-based Conflict), 행동갈등(Behavior-based Conflict)으로 구분하여 설명되고 있으며, 개인에게 부여되는 역할기대 중 어느 하나가 과도화 되어 충돌이 발생하게 되는 경우, 개인은 자신의 삶에 대한 통제감을 확보하지 못하게 되어 긴장과 불만족의 심리상태에 빠지게 되고(김기영 외, 2015) 개인의 스트레스와 몰입저하를 유발하여 개인의 정서적 안녕(affective well-being)은 물론 조직의 효과성 또한 저해할 수 있다(박예송 외, 2013). 결국 개인은 갈등하는 역할들 사이에서 이들을 어떻게 균형있게 조화시킬 것인지에 대한 딜레마의 상황에 놓여지게 되고(김정운 외, 2008), 이는 개인의 ‘일 측면’과 ‘삶의 측면’ 모두에게 부정적인 영향을 미치는 것으로 여겨진다.

두 번째로 전이이론(Spillover Theory)이란 일과 삶의 영역을 완전히

분리된 개념으로 바라보는 분리이론(segmentation theory)과는 반대로(윤정구, 2015), 개인이 한 영역에서 경험한 감정, 태도, 행동 등이 다른 영역으로 옮겨가는 것을 의미(Edwards 외, 2000)한다. 예를 들어 개인의 일과 가족간의 상호작용을 볼 때, 직장에서의 습득한 지식이나 경험이 가정에서의 역할 수행에 영향을 미치는 것을 전이라고 할 수 있다(배소영 외, 2019).

전이이론에 따르면 개인의 일과 삶의 영역은 물리적, 시간적 경계를 통해 서로 독립적인 영역을 견지하면서도 완전히 독립적이지 않기 때문에 상호 유기적으로 돌아가며 두 영역간 부정적 전이를 최소화 시키고 긍정적 전이를 최대화 시키기 위한 것이 개인 및 조직의 주요 과제가 된다(손영미 외, 2006;이유진 외, 2018).

한편, 역할갈등이론, 전이이론을 포함한 과거의 이론들이 일과 삶의 균형에 있어서 하나를 위해서는 반드시 다른 하나를 포기할 수밖에 없고, 자신을 둘러싸고 있는 환경에 대한 수동적인 인간형을 전제(윤정구 외, 2015)로 하고 있는 반면, 이에 대한 비판으로 등장한 경계이론(border theory)은 과거의 이론들이 일과 삶의 영역을 분리된 영역으로 인식하고, 이를 선택적으로 바라보는 양립적 관점을 넘어서야 한다고 강조한다. 즉, 행동과 규정 그리고 목표가 서로 다른 구성원들로 형성되어 있는 일과 삶의 두 영역 사이를 사람들은 매일 넘나들고 있으며(border-crosser), 이 두 영역은 물리적으로나 전화와 같은 연계망을 통해 오갈 수 있는 가능성이 존재하기 때문에(Frone, 2003) 개인들은 이 둘 간의 통합과 균형을 맞추어나가는 것이 필요하다(Clark, 2000). 예컨대 근로자가 이 둘 사이에서 균형을 잘 유지하는 경우, 일과 삶의 영역 모두에서 높은 만족도를 보이는 반면, 상호 균형이 불가능한 경우 갈등이 발생하고 성과를 낮출 수 있다.

이러한 이론들을 바탕으로 근로자의 일과 삶의 균형이 궁극적으로 조직의 성과 및 생산성, 그리고 개인의 성과에도 주요한 영향을 미칠 수 있으며, 긍정적으로 기여할 수 있는 중요한 개념임을 확인할 수 있다. 그러므로 일과 삶의 균형과 관련한 선행연구 검토에서는 국내외적으로 일

과 삶의 균형을 위해 정부 및 조직 차원에서 추진하고 있는 정책에는 무엇이 있는지에 대해 우선 살펴보고, 일과 삶의 균형이 개인 및 조직에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 또한 일과 삶의 균형이 개인 및 조직의 성과에 영향을 미치는 중요한 개념만큼 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 선행요인에는 무엇이 있는지에 대해서 구체적으로 살펴보고자 한다.

3. 일과 삶의 균형 관련 선행연구

일과 삶의 균형과 관련된 선행연구는 주로 국내외 일과 삶의 균형 정책 추진에 대한 연구, 일과 삶의 균형이 개인 및 조직에 미치는 영향에 대한 연구, 그리고 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 선행요인에 대한 연구로 주로 구분된다.

가. 국내외 일과 삶의 균형 정책

1980년대 중후반부터 여성의 교육수준이 높아짐에 따라 여성 노동자의 비율이 증가하고, 결혼과 출산, 육아 문제가 여성 근로자의 성장 및 자기개발 실현과 서로 상충되는 관계가 형성됨에 따라 이 둘 중 하나를 필연적으로 포기해야 하는 인식이 확산 되면서 출산율 감소, 무자녀 가족, 만혼 등 또 다른 사회적 문제가 대두되었다(김정운 외, 2009). 이에 국내 그리고 해외 주요 국가들은 일과 삶의 균형이 더 이상 개인만의 문제가 아닌 국가 및 기업 차원에서 해결해야 하는 중요한 개념임을 인식하고, 이 둘 간의 양립을 위해 정부는 정책을 마련하고, 기업 차원에서 이를 수용하는 방식으로 일과 삶의 균형 정책을 추진 해 나가고 있다(박예송 외, 2013).

과거 70~90년대 우리나라의 일과 삶의 균형 정책은 「모자보건법」, 「남녀고용평등법」, 「근로기준법」 등을 통해 최소한의 모성권리와 남

녀의 고용평등, 최소한의 근로시간 및 휴가제도 지원 등을 보장해주는 수준으로 정책적 관심이 매우 미비하였다(박정열 외, 2016). 그러나 2000년대 중반 이후 국민의 일과 삶의 균형에 대한 관심이 커지자 정부는 일과 가정의 균형에 대한 정책적 제도 지원을 강화하였다. 당시 정부의 정책들은 주로 ‘일-가정’의 양립과 갈등 해소 측면에서 진행되어온 것이 사실이나, 지난 몇 년 사이 국내에서는 여성가족부, 고용노동부 등 각 정부 부처를 중심으로 일-가정, 일-여가, 일-성장 측면에서의 다양한 정책들을 제정·시행하고 있다.

국내 일과 삶의 균형 정책 프로그램 현황이 표10에 제시되어 있다. 여성가족부의 경우, 2007년 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」을 제정하고, 동 법률에 근거하여 가족친화인증제도를 운영하고 있다. 뿐만 아니라 맞벌이 부부를 대상으로 한 아이돌봄지원사업과 공동육아나눔터 운영, 경력단절 여성의 취업을 지원하는 여성새로일하기센터 운영 등 국민 모두가 일과 가정생활을 조화롭게 병행하고 자녀양육과 가족 부양 등에 대한 사회적 책임을 분담할 수 있는 환경 조성을 위한 노력을 기울이고 있다. 또한 문화체육관광부는 국민의 여가활동 기반 조성 및 여건 제고를 위한 「국민여가활성화기본법」을 제정하여, 여가시설 및 서비스 등 국민의 여가생활을 위한 여가지원정책을 추진하고 있다.

이 밖에도 워라벨에 대한 국민적 관심 제고와 문화 확산을 위해 고용노동부는 기업을 대상으로 각종 지원제도와 일·생활 균형 캠페인, 워라벨 실천 우수기업 선정 등 국민과 기업 모두 생활 속에서 워라벨 실천을 위한 정책을 추진 중에 있다. 또한 일과 가정 양립의 핵심적 제도인 유연근무제 활성화를 위해 관련법령 및 운영지침을 마련하는 등의 노력을 지속적으로 추진하고 있다. 그러나 2019년 통계청 조사에 따르면 아직 우리나라의 유연근무제 활용은 11%에 그쳐 아직까지 국내의 워라벨을 향한 기대와 현실은 녹록치 않은 상황이라고 볼 수 있다(이유진 외, 2018)

<표 10> 국내 일과 삶의 균형 정책 프로그램 현황

부 처	주요 정책
여성가족부	가족친화인증제, 아이돌봄서비스, 가족친화교육, 가족친화 컨설팅, 가족사랑의 날 등
고용노동부	출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직, 대체인력채용, 시간외근로제한, 육아기근로시간단축 등
보건복지부	시간제보육서비스, 직장어린이집지원, 양육비지원, 보육료지원 등
고용노동부	시간제일자리, 육아기근로시간단축, 시간선택제일자리 등
문화체육관광부	여가친화인증제, 주52시간근무제, 방과후돌봄교실 등

영국의 경우 전통적으로 정부가 가정의 영역에서 발생하는 일에 최소한의 간섭으로 사회질서를 유지하는 것을 목표로 해왔기 때문에 유자녀 근로자들을 대상으로 국가적 차원의 서비스를 지원하지 않았으나(한국노동연구원, 2016) 1970년대 이후 여러 국가와 마찬가지로 여성 근로자의 노동 참여가 급증하자 저출산 문제가 대두되었으며, 그 결과 일과 가정의 양립 정책이 논의의 대상이 되어왔다.

특히 1990년대 이후에 집권한 영국의 노동당 정부는 명시적으로 일과 삶의 균형을 위한 제도적 지원을 확대해 나갔으며, 이후 집권한 보수당 또한 위라벨이 기업과 국가 경제에도 도움이 될 수 있다는 점을 인식하고 국가아동보육전략, 부성 및 입양휴가에 관한 조치, WLB 캠페인 등 근로자가 일과 삶의 균형을 보다 잘 활용할 수 있도록 여러 가지 정책들을 도입하였다. 특히 WLB 캠페인은 위라벨의 필요성에 대한 국가적 분위기를 조성하는데 큰 역할을 하였으며, 이 밖에도 기업들을 대상으로 WLB 컨설팅과 노동환경 개선을 위한 비용 지원 등 영국 내 위라벨 정책 제도를 정착시키기 위한 노력을 도모하였다.

프랑스의 경우 제2차 세계대전 이후 시작된 인구정체 문제 해결을 위해 일찍이 가정정책과 인구정책을 결합(한국노동연구원, 2016)한 국가적 차원의 정책을 시도하였다. 1980년대에 이르기까지 프랑스의 가정정책은

인구부족 문제를 해결하는 데에만 초점을 맞추어 일과 가정의 양립 정책의 기틀을 마련하지 못하였으나, 1990년대 중반부터 여성 근로자의 증가 및 유자녀 근로자의 계속 노동시장 참여 등으로 기존의 가정정책은 근로시간, 양성평등과 같은 다른 공공정책과 연계되었으며 일과 가정의 양립을 지원하는 방향으로 변화하고 있다.

미국의 워라벨 정책은 다른 국가들과는 달리 기업이 중심이 되어 진행되고 있다. 미국의 기업들은 여성의 노동참여 확대를 기점으로 ‘일과 가정의 양립’을 위한 프로그램을 복지 차원으로 시행하였으나, 1990년대에 접어들어 일과 가정의 양립 정책은 모든 근로자를 대상으로 한 일과 삶의 균형 정책으로 변화·확대되었다(김정운 외, 2009).

미국의 초기의 워라벨 정책은 기업의 생산성을 향상시키기 위해 우수한 인재를 확보하고 일과 가족간의 갈등 정도나 그로 인해 발생하는 기업의 비용 등을 진단하여 이를 해결하기 위한 제도 개발에 관심을 기울였으나, 2000년대에 접어들어 미국 정부를 중심으로 워라벨 정책 수립 및 집행이 가속화 되고 있다. 그러나 유럽 등 다른 선진국가들에 비해 미국의 워라벨 정책은 아직까지 많이 뒤쳐져 있는 것으로 평가받고 있다.

나. 일과 삶의 균형과 조직 및 개인간의 관계

일과 삶의 균형 정책이 개인·조직·사회적 차원에서의 긍정적 효과를 거두는 것을 궁극적인 목적으로 삼고 있음을 전제한다면, 실제 개인이 일과 삶의 균형 정책을 통해 직장가정에서 얼마나 조화롭게 만족을 느끼고 있는지에 대한 검토가 매우 중요한 이론적, 실무적 함의를 가지고 있다고 할 수 있다(오현규 외, 2014). 앞서 이론적 논의에서 언급한 전이이론에 따르면 개인의 일과 삶의 영역은 완전히 독립적이지 않기 때문에 이 둘 간의 균형을 이루기 위해서는 일의 영역과 일 이외의 영역간 부정적 전이를 최소화 시키고 긍정적 전이를 최대화 시킬 수 있도록 하

는 것이 중요하다(손영미 외, 2006). 그러므로 두 영역간 부정적 전이를 최소화하기 위한 일과 삶의 균형은 필수적이며, 실제로 일과 삶의 균형이 조직과 개인의 성과에 긍정적인 영향을 행사한다는 걸 입증한 선행연구가 다수 존재한다.

김종관 외(2009)는 일과 삶의 균형이 근로자의 불필요한 에너지 낭비를 막고, 업무 몰입을 높여 기업 유효성을 높이는 가장 효과적인 수단으로 보았으며, 정예지 외(2016)는 일과 삶의 균형이 조직 구성원의 직무성과와 혁신행동에 긍정적인 영향력을 행사하고 이러한 관계가 직무만족 및 생활만족에 의해 매개됨을 증명하였다.

김유진(2016)은 공공기관 지방이전 이후, 공공기관 근로자들의 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였으며, 분석결과 근로자의 일과 삶의 영역 중 성장부문과의 균형이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 증명하였다.

이형우 외(2019)는 최근 인사관리의 주된 흐름이 일과 삶의 균형과 성과관리인 점에 주목하고, 이 두 요소가 근로자의 업무노력에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 분석결과, 일과 삶의 균형이 근로자의 업무노력에 긍정적인 영향을 주는 것을 발견하고, 성과관리로 인해 받는 스트레스가 근로자의 업무노력에 부정적인 영향을 줄 수는 있으나 일과 삶의 균형을 통해 업무노력이 줄어드는 것을 감소시킬 수 있음을 확인하였다. 이러한 일과 삶의 균형의 조절효과는 남성보다는 여성근로자에게서, 그리고 연령이 높을수록 더 강하게 나타나는 것으로 확인되었다.

이처럼 일과 삶의 균형이 조직 및 개인의 성과에 영향을 미치는 과정속에서 성별이라는 개인적 특성에 따라 그 효과가 다르게 나타나고 있음을 다른 연구를 통해서도 확인할 수 있다. 장재운(2004)은 성별에 따라 직무특성과 직장-가정 갈등(Work-Life Conflict)이 조직몰입에 미치는 영향을 비교·분석하였는데, 직무특성의 경우 남성이 여성에 비해 조직몰입에 더 큰 영향을 미친 반면, 직장-가정 갈등의 경우 여성이 남성에 비해 조직몰입에 더 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉, 남성은 자신의 업무특성에 따라 조직에 대한 태도가 좌우되는 반면, 여성들은 업무

특성보다는 직장과 가정생활간의 균형과 양립이 조직몰입에 영향을 주며 이는 가정에서의 여성의 역할과 책임이 크다는 것을 예측할 수 있다. 이와 유사하게 강혜련 외(2000)는 근로자가 가정영역에서 맡고 있는 책임이 노동성과에 얼마나 영향을 미치는지에 대한 연구를 하였으며, 연구결과 전반적으로 가정영역의 책임이 남성보다는 여성의 노동성과를 감소시키는데 더 많은 영향을 미치는 것으로 관찰되었다.

한편 일로 인한 장시간의 근로는 일과 가정 사이에서 역할갈등, 역할모호와 같은 근로자의 스트레스를 야기시키며, 결국 근로자의 이직의도를 높이고 직무만족을 낮추는 작용을 하는데(김기영 외, 2015;조경호, 2007) 이는 출산휴가 및 육아휴직, 유연근무제 등과 같이 조직에서 일과 가정의 양립을 위해 시행하는 다양한 제도적 지원이 근로자의 조직몰입을 제고하는데 긍정적인 영향을 미칠 수 있음(김태희 외, 2019;김효선 외, 2009;권혜원 외, 2013)을 증명한 다수의 선행연구 결과와 일치한다.

<표11> 일과 삶의 균형과 조직 및 개인간의 관계에 관한 연구

저자	연구내용	주요결론
김종관 외 (2009)	일과 생활의 균형이 조직유효성(조직몰입, 이직의도, 스트레스)에 미치는 영향을 연구	근로자가 일과 생활의 균형을 이루고 있다고 느낄수록 조직유효성은 높아짐
정예지 외 (2016)	일과 삶의 균형이 직무성과와 혁신행동에 미치는 영향을 연구	일과 삶의 균형은 직무성과와 혁신행동에 유의한 영향력을 지니며, 이 관계는 직무만족 및 생활만족에 의해 매개됨을 확인
김유진 (2016)	공공기관 지방이전 이후, 지방이전 기관 직원의 일과 생활의 균형(가족, 성장, 여가)이 조직몰입(정서적, 지속적, 규범적)에 미치는 영향을 연구	일과 생활의 균형 중, 일-성장 균형이 모든 조직몰입에 유의한 영향력을 지니며, 일-여가 균형은 정서적, 지속적 몰입에 유의미한 부의 영향을 미치는 것을 확인
이형우 외 (2019)	성과관리와 업무노력의 인과관계에 있어 일과 생활의 균형의 조절효과를 확인하고 성별, 연령 등을 통제하여 그 영향을 분석	성과관리는 업무노력에 부정적인 영향력을 지니며, 일과 생활의 균형에 의해 부정적인 영향이 약화됨을 확인

저자	연구내용	주요결론
장재윤 (2004)	직장과 가정간의 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 영향을 성 역할 관점에서 분석	남성보다는 여성이 직장과 가정간의 갈등 수준에 따라 삶의 만족 및 직무관여에 큰 차이가 발생함을 확인
강혜련 외 (2000)	가정영역의 책임이 근로자의 노동성과에 미치는 영향력과 영향요인에 관한 연구	가정영역의 책임은 남성보다 여성의 노동성과 감소에 더 큰 영향력을 지니며, 육아부담여부, 가족친화제도 등에 따라 노동성과 감소 수준이 완화됨을 확인
김기영 외 (2015)	근로자의 역할스트레스와 이직의도간의 관계에서 사회적 지원의 조절 및 변수간의 인과관계를 연구	역할스트레스 요인 중 역할갈등, 역할모호 요인이 이직의도에 정(+)의 영향력을 미치며, 사회적 지원(동료·상사·조직지원)이 조절효과가 있는 것으로 확인
조경호 (2007)	공무원의 특정시점의 직업만족도(일, 보수, 상급자와의 관계 등 14개 항목) 수준을 비교·분석	직업만족도는 꾸준히 상승하고 있으나, 물가상승과 주거비 상승 대비 낮은 보수 수준과 장시간 근로시간은 직업만족도 수준을 제고하는데 장애요인으로 작용하고 있음을 확인
김태희 외 (2019)	일-가정 양립제도(유연근무제, 육아보육지원제)의 도입이 조직몰입에 미치는 영향에 대해 연구	일-가정 양립제도의 활용이나 사용가능성 여부는 근로자의 조직에 대한 감정적인 애착감과 지속적 몰입을 높일 수 있는 주요 요인으로 작용
김효선 외 (2009)	직장-가정 상호작용 및 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 연구	직장-가정간 상호작용이 조직몰입을 유의미하게 증가시키며, 가족친화적 제도의 경우, 제도의 유무와 이용 용이성이 조직몰입에 대해 갖는 효과가 구분됨을 확인
권혜원 외 (2013)	일-가정 정책이 여성관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 분석하고 그 과정에서 후원적 직무환경의 역할을 연구	상사의 후원적 리더십과 가족친화적 조직문화는 여성관리자의 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추는데 기여함을 확인

다. 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 선행요인

오늘날 일과 삶의 균형은 경영, 인사, 조직 관리에 있어 매우 중요한 개념으로 각광받고 있으며(김정운 외, 2009) 삼성경제연구소 조사결과 급여수준, 고용안정성, 승진 등 보다 일과 삶의 균형이 직장생활에서 가장 중요한 것으로 나타났다. 하지만 일과 삶의 균형이 기업의 성과나 개인의 만족에 중요한 영향 요인임을 알고 있음에도 불구하고 현실적으로 근로자가 이 둘 간의 균형을 유지하기는 매우 어렵다. 이에 일과 삶의 균형 및 갈등을 연구하는 학자들은 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 선행변수와 이 관계를 조절하는 변수에는 어떠한 요인들이 있는지를 조명하는데 주력해 왔으며, 관련 연구들을 살펴보면 다음과 같다.

김종관 외(2009)는 일과 삶의 균형을 향상시키는 주요 인과변인으로 조직의 효율적인 업무구조와 문화, 그리고 제도적 지원을 강조하였다. 근로자가 일과 일 이외의 생활에 배분할 수 있는 충분한 시간을 확보하기 위해서는 효율적인 업무구조가 전제되어야하며, 조직 구성원의 자율성 정도와 직장 내에서의 대인관계, 그리고 가족친화적 조직문화가 직장-가정 갈등의 감소 및 가정생활의 만족을 증가시킬 수 있기 때문이다.

서여주 외(2015)가 정부출연기관 근로자를 대상으로 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인에 대해 조사한 내용을 살펴보면 근로자의 직무불안감이 일과 삶의 균형에 부정적인 영향을 발생시키는 것으로 나타났다. 이는 직무불안감이 커질수록 정신적 피로가 증가하고, 이로 인해 여유시간이 감소하기 때문이며, 특히 고용형태가 불안정한 비정규직 근로자의 경우 직무불안으로 인한 공포와 스트레스를 더욱 많이 느끼는 것으로 확인되었다.

이혜정 외(2013)는 세대와 일과 삶의 균형간의 관계에 주목하고, 베이비붐, X, Y세대 등 세대별 일의 가치와 일과 삶의 균형에 대한 정의 및 인식차이를 비교·분석하였다. 분석결과에 따르면 일을 열심히 한 후 요구할 수 있는 권리라고 위라벨을 인식하고 있는 베이비붐 세대와는 달리 Y세대는 퇴근시간 후 회사로부터의 분리, 개인이 맡은 역할들을 충분히

해낼 수 있는 상태 등으로 인식하고 있었다. 이 결과는 세대간 일과 삶의 균형에 대한 인식의 차이가 존재하며, 이를 충족시키기 위한 차별화된 지원 방안의 모색이 필요함을 시사한다.

장혜련 외(2001)는 기혼 여성을 대상으로 직장-가정 갈등의 원인이 되는 변수를 개인적 차원과 조직적 차원으로 구분하고, 이 변수들이 직장-가정 갈등 지각에 어떤 영향을 미치는지를 검토하였다. 검토결과, 기혼 여성들은 가족구성원의 정서적 관심과 집안일 및 자녀양육에 있어서의 직접적인 도움이 높을수록, 그리고 가족친화적 조직문화가 강한 기업에 근무하는 근로자일수록 직장-가정 갈등에 대한 지각이 낮아지는 것으로 확인되었다. 이는 기혼 여성근로자의 직장-가정 갈등 감소를 위해 가족친화적 프로그램 마련과 같은 조직적 차원의 관리방안과 함께 가족 구성원간 가사분담, 적극적인 격려와 지지의 필요성을 강조한다.

조성철 외(2018)가 근로자의 정주환경과 일과 삶의 균형간의 관계를 조사한 결과에 따르면 국내 주요 산업단지 내 교육, 상업 및 의료시설 등의 생활편의시설 부재로 단지 내 입주기업의 약 25.1%가 인력부족을 겪고 있으며, 근로자의 단신 이주 혹은 근접한 배후 도시로의 통근 비율이 증가하는 것으로 확인되었다. 한편 가족과 떨어져 홀로 사는 근로자³⁾는 가족과의 교류 감소와 주거 불안정 등의 원인으로 삶의 만족도가 낮아질 수 있으며(강은택 외, 2016), 통근시간이 길수록 근로자의 행복지수 또한 감소(진장익 외, 2017)할 수 있다. 그리고 여가 문화를 중요시 여기는 워라벨 세대(1988년~1994년 출생자)의 경우, 여가시간이 길수록 삶의 만족도가 증가하는데 이는 근로자 주변에 여가시간을 충분히 즐길 수 있는 생활문화 및 편의시설의 존재 여부가 일과 삶의 균형에 밀접한 영향이 있음을 시사한다(민경선, 2018;서영수, 2018).

이 밖에도 정보통신기술(Information Communication Technology, 이하 ICT)의 발전이 근로자의 일과 삶의 균형에 어떤 영향을 미치는지에

3) 충청남도에 따르면 2013년 충남 산업단지 종사자의 상당수가 충청남도 외부에 거주하며, 산업단지 근로자의 31.9%는 가족과 떨어져 홀로 살고 있고, 비동거 가족의 35.8%는 서울·경기권에 거주하고 있음

대해 조사한 Ladkin 외(2016)는 오늘날 ICT를 근로자는 일과 가정을 연결하는 도구적 수단으로 활용하며, 이는 개인적 특성에 따라 그 영향이 상이하게 나타난다고 말한다. 그리고 ICT가 가족간 상호작용을 위한 기회를 확대시키고 가족과의 관계유지를 위한 주요한 역할을 수행하는 동시에 일과 가정의 물리적 경계를 쉽게 넘나들 수 있도록 하는 도구임에 따라 근로자가 일상적인 생활 속에서도 일의 영역에서 벗어날 수 없게 만드는 부정적 측면 또한 존재하고 있음을 강조한다.

일과 삶의 불균형으로 발생한 갈등 사이의 전형적인 조절변수로 취급되어 온 변수는 성(gender)이다(김주엽, 2006). 이는 전통적으로 가사노동을 주로 담당해온 여성에게 일과 가정간의 갈등과 그 부정적인 효과가 남성에게 비해 더욱 빈번하게 나타날 것이라는 판단하에 따른 것이며, 2014년 통계청 생활시간조사 결과를 살펴보면 실제로도 남성이 여성보다 노동시간은 2.2배 더 많은 반면, 가사시간은 여성이 남성에게 비해 7.2배, 육아시간도 여성이 남성에게 비해 3.5배 정도 많은 것으로 나타났다(한국보건사회연구원, 2018). 이러한 성별에 따른 생활시간 배분의 차이를 감안할 때, 남성보다는 여성이 일과 삶의 불균형을 더욱 심각하게 경험하게 될 것이며, 남녀에 따라 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인 또한 다르게 나타날 것이다. 이러한 사실은 과거 선행연구의 실증분석 결과를 통해 확인할 수 있으며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

먼저 일과 삶의 균형 수준이 성별에 따라 차이가 있음을 증명한 김유진(2016)은 남성이 여성에게 비해 일과 삶의 균형 중에서도 일-가정 균형, 일-여가 균형을 더 높은 수준으로 인지하고 있음을 증명하였고, 송다영 외(2010)는 맞벌이 여성이 맞벌이 남성이나 홀벌이 남성에게 비해 일과 삶의 불균형으로 인한 갈등이 더 높은 것을 확인하였다. 그리고 성별에 따라 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인이 다르게 나타나는지를 분석한 연구로서 손영미 외(2014)는 비효율적인 업무문화가 남성의 일과 삶의 균형에 주요한 변인이며, 비효율적 업무문화 외에도 가사분담 만족도 및 조직문화가 여성의 일과 삶의 균형에 주요한 변인으로 작용하고 있음을 보여주었다.

이 밖에도 근로자의 주거형태 역시 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 변인으로 연구되어 왔으며, 이는 최근 우리사회가 직장 또는 자녀교육 등의 이유로 전통적인 가족 형태가 다양하게 변화하고, 이로 인해 가족이 함께 동거하지 않는 가구수가 증가(박현정 외, 2015)하고 있는 실정을 반영하고 있다.

주말부부 주거지 결정요인에 관한 곽인숙(2002)의 연구에 따르면, 자녀의 양육 및 교육적 환경이 주말부부의 주거지를 결정하는 요인 중 가장 중요한 요인으로 고려되며, 주말부부는 공통적으로 자녀 양육에 심리적·육체적 부담을 느끼는데 이는 남편 혹은 부인이 주중에 자녀를 혼자 돌보아야 하고 이로 인해 일과 삶을 양립하는데 어려움을 느끼기 때문인 것으로 확인되었다. 이처럼 가족이 함께 살지 않는 형태의 생활 패턴으로 인해 여러 갈등이나 스트레스가 발생한다면 이는 근로자의 삶의 질에 부정적인 영향을 줄 수 있으며, 이는 가족 비동거 남성근로자의 삶의 질 영향요인을 조사한 박현정 외(2015)의 연구에서도 증명되었다.

박현정 외(2015)는 직장 때문에 가족과 함께 생활하지 않는 남성근로자에게 전반적으로 건강생활습관에 문제가 생기며, 상당히 낮은 주관적 건강상태와 우울감 등으로 삶의 질이 저하될 수 있음을 언급하였다. 이는 일로 인해 근로자의 삶의 영역에 변화가 생겨난 것으로서, 결국 일과 삶의 균형이 근로자의 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미친다(Haar 외, 2014)는 과거의 연구결과를 뒷받침해준다. 근로자의 주거형태와 관련한 위의 선행연구를 종합해볼 때 직장 등으로 혼자 살고 있는 근로자의 경우, 일과 삶의 균형을 유지하는데 있어서 어려움을 느끼고 이로 인해 삶의 질 또한 부정적인 측면이 더 강한 것으로 파악된다.

<표12> 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 선행요인에 관한 연구

저자	연구내용	주요결론
김종관 외 (2009)	업무구조, 조직문화, 제도적 지원이 일과 생활의 균형에 미치는 영향을 분석	효율적인 업무구조와 근로자 친화적인 조직문화, 조직의 제도적 지원이 높을수록 근로자의 일과 삶의 균형이 높아짐

저자	연구내용	주요결론
서여주 외 (2015)	직무불안(인지적, 정서적)이 일과 삶의 균형(가족, 여가, 성장)에 미치는 영향을 분석	인지적 직무불안이 높을수록 전체의 일과 삶의 균형에 부정 적인 영향을 미치며, 정서적 직 무불안은 일-여가의 균형에 부 정적 영향을 미치는 것을 확인
이혜정 외 (2013)	일의 가치를 일과 삶의 균형 의 선행요인으로 보고, Y세 대를 기준으로 일의 가치에 대한 정의, 일과 삶의 균형의 의미, 일과 삶의 균형이 직무 성과 및 동기에 미친 영향을 연구	세대별 일의 가치의 특징 및 이에 따른 일과 삶의 균형상태, 직장생활 및 전체 삶에서 일과 삶의 균형이 차지하는 중요도 에 차이가 있음을 확인
강혜련 외 (2001)	기혼여성의 개인적 차원(가 족구성원의 사회적지지, 스트 레스 해결성향) 및 조직적 차원(가족친화적 조직문화) 변수가 직장-가정갈등 지각 에 미치는 영향을 분석	가족구성원의 사회적지지가 높 을수록, 가족친화적 조직문화가 강할수록 직장-가정갈등에 대 한 지각이 낮아지며, 문제해결 형이 아닌 정서적 스트레스 해 결성향을 가진 사람일수록 직 장-가정갈등 지각이 높아짐을 확인
조성철 외 (2018)	국내 주요산업단지의 정주환 경을 근로자의 일과 삶의 균 형에 영향을 주는 선행요인 으로 설정하고 그 영향력을 연구	정주환경이 열악한 산업단지의 경우 근로자의 60%가 배후도시 에서 거주하며, 의료·교육·문화 시설의 요구가 높음. 산업단지 와 배후 중소도시와의 상생 방 식과 기본 인프라 충족 노력이 필요
강은택 외 (2016)	1인 가구를 기혼과 미혼으로 구분하여 각각의 삶의 만족 감에 영향을 주는 요인을 분 석	남성보다는 여성이, 학력수준이 높을수록, 사회적경제적 지위가 높을수록 삶의 만족감은 높아 지며, 1인 가구 중 기혼보다는 미혼의 경우 삶의 만족도가 더 높은 것으로 확인
진장익 외 (2017)	서울시 통근자들을 대상으로 통근시간이 행복에 미치는 영향을 연구	통근시간의 증가는 서울시 통 근자들의 전반적인 삶의 만족 도를 떨어뜨리며, 통근수단(승 용차 이용자), 소득(고소득층), 개인의 특성(성별, 결혼유무) 등이 행복에 영향을 미치는 요 인으로 확인

저자	연구내용	주요결론
민경선 (2018)	워라벨 세대의 여가가 삶의 만족도에 미치는 영향을 연구	워라벨 세대 중, 상용직 근로자의 경우 여가시간이 증가할수록 삶의 만족도가 높아지는 반면, 비상용근로자의 경우 여가시간보다는 소득, 교육수준과 같은 변수들이 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인
Ladkin 외 (2016)	정보통신기술(ICT)이 근로자의 일과 가정간의 균형에 어떠한 영향을 미치는지 연구	미혼이거나 젊은 근로자는 ICT를 일과 삶의 균형을 유지시켜주는 도구적 수단으로 활용하며, 고용주는 상사와 부하간 업무를 효과적으로 수행할 수 있게 하는 도구로 활용
송다영 외 (2010)	직장내지지, 가족지지가 일가족양립갈등에 미치는 영향을 성별, 가구근로형태별 특성에 따라 분석	직장 및 가족지원 모두 일가족양립갈등을 감소시키며, 맞벌이 여성이 남성에 비해 일가족양립갈등이 높은 것으로 확인
손영미 외 (2014)	성별에 따라 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인이 상이한지를 연구	남성은 비효율적 업무문화가, 여성은 비효율적 업무문화 이외에도 가사분담만족도, WLB 조직문화가 주요한 변인으로 작용함을 확인
박현정 외 (2015)	가족 비동거 남성근로자의 삶의 질에 영향을 주는 요인을 연구	남성근로자의 주관적 건강상태가 삶의 질에 가장 중요한 영향요인으로 작용하며, 그 외 우울, 사회적지지가 삶의 질에 영향을 주는 요인으로 확인
곽인숙 (2002)	주말부부가 되는 원인 및 주주거지를 결정하는데 영향을 주는 요인을 연구	주말부부는 맞벌이부부가 주된 원인이며, 자녀의 양육이 주말부부의 주주거지를 결정하는 주요요인으로 확인

위의 선행연구에 따르면 조직내 업무구조와 조직문화, 가족구성원의 지지 등이 개인의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인으로 작용하였으며, 세대 그리고 성별에 따라 그 영향이 상이한 것을 확인하였다. 본 연구는 선행연구와는 달리 공공기관 지방이전이라는 정부 정책에 따른 근로자 주거지의 변화가 그들의 일과 삶의 균형에는 어떠한 영향을 미쳤는지에 대해서 살펴보려고 한다.

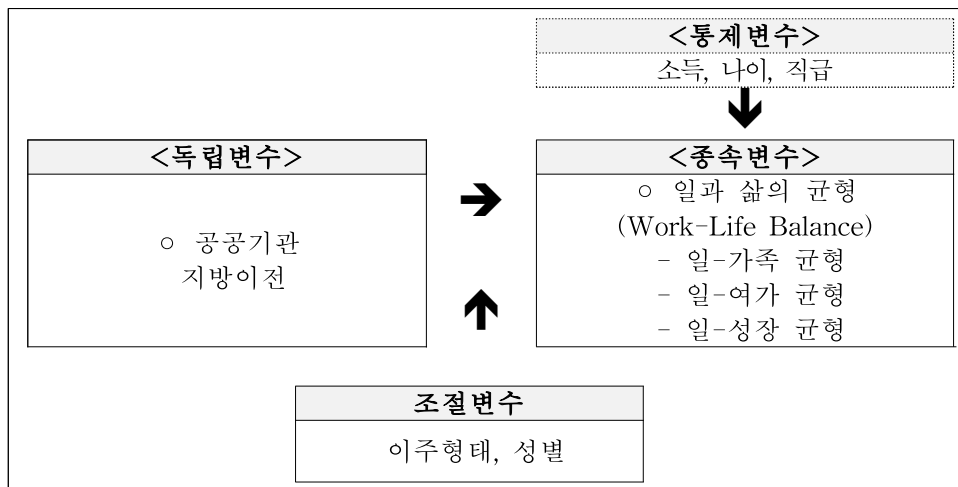
제 3 장 연구설계

제 1 절 연구의 분석틀 및 연구가설

1. 연구의 분석틀

본 연구에서는 공공기관 지방이전이 일과 생활의 균형(WLB)에 미치는 영향을 알아보기로 그림 1과 같은 연구의 분석모형을 구성하였다.

<그림1> 연구의 분석틀



일과 삶의 균형과 관련된 종속변수의 측정에 있어, 삶의 영역을 다수의 선행연구(김정운 외, 2008; 김유진, 2016; 탁경운 외, 2017)에 따라 ‘가족’, ‘여가’와 ‘성장’으로 세분화 한다. 즉, 일과 가족의 균형, 일과 여가의 균형 및 일과 성장의 균형이 종속변수로 활용된다. 각 종속변수들은 4개의 객관식과 2개의 주관식 질문들로 구성되며, 모든 질문들은 리커트 7점 척도(‘전혀 그렇지않다’=1에서 ‘매우 그렇다’=7)로 측정된다. 각 종속변수별 질문의 응답을 합산하여 지수화 하는데, 지수의 범위는 4에서 28이다. 지수가 높아질수록 더 높은 일과 삶의 균형, 세부적으로는 일과 가

죽, 일과 여가, 일과 성장의 균형이 높음을 의미한다.

독립변수인 공공기관 지방이전은 이원화로 측정된다. 즉, 이전하지 않은 기관의 근로자인 경우 '0', 이전한 기관의 근로자인 경우 '1'로 코딩한다. 조절변수로는 근로자의 이주형태(가족동반=0, 단신부임=1), 성별(여성=0, 남성=1)을 설정하고, 통제변수는 일과 삶의 균형에 영향을 줄 수 있는 인구통계학적 및 조직적 요인과 일과 삶의 균형과 관련된 선행연구(이형우 외, 2019; 이재완 외, 2018)를 검토 후, 나이, 소득 및 직급으로 최종 선정하였다.

2. 연구가설

공공기관 지방이전과 근로자의 워라밸간의 관계성 분석에 있어 지방이전이 개인의 일과 삶에 어떠한 변화를 가져오는지에 대한 진단이 필요하다. 먼저 지방이전으로 인해 근로자는 크게 정주환경의 변화와 근무여건의 변화를 겪게 된다. 정주환경은 일반적으로 시민이 삶을 영위하는데 있어서 필요한 사회적·경제적·물리적 조건으로, 해당 지역에서 지속적으로 거주하고 생활할 수 있는 환경을 의미하며 이러한 환경은 해당 지역의 환경 뿐만 아니라 중심도시에서 제공받는 서비스 환경까지 포함하고 있다(백민 외, 2018). 한표환(1998)은 표 13에서 보여지는바와 같이 농촌정주환경 격차분석을 위해 정주환경의 구성요소를 크게 인구, 자연, 주거, 사회적, 경제·산업 환경으로 구분하고 있다.

<표13> 농촌정주환경의 구성요소와 내용

구성요소	주요 대상과 내용
인구환경	인구구조 : 인구규모, 인구밀도, 성별·연령별·학력별구성 등 인구변동 : 인구가동, 인구증가율 등
자연환경	자연적조건 : 지형, 기후, 토지, 식생 등 패적성 : 자연녹지, 공해 등
주거환경	주거시설 : 주택공급, 주거서비스질 등 교통·통신시설 : 도로, 교통, 통신 등 공급처리시설 : 상하수도 등 생활기반시설 등

구성요소	주요 대상과 내용
사회적 환경	사회복지·보건 : 의료서비스, 사회복지시설 등 교육·문화 : 교육시설, 문화공간(예술관, 박물관 등) 공공안전 : 범죄, 재해, 소방, 교통사고 등
경제·산업환경	지역소득 및 소비 : 주민소득, 물가 등 생산기반 및 활동 : 농업생산, 농지규모, 광공업생산 등 유통·금융 : 유통시설 및 시장분포, 금융기관 등

환경별 세부내용을 살펴보면 정확한 데이터를 비교하지 않더라도 자연환경⁴⁾과 주거 및 사회적 환경의 일부(주택공급, 공공안전)를 제외하면 수도권이 공공기관이 이전된 혁신도시 등 지방보다 상대적으로 우월하다는 것을 알 수 있다. 실제로도 WLB연구소(2016)가 2016년 부산과 나주 혁신도시로 이전한 공공기관 구성원들의 일과 삶의 균형에 대한 실태조사 결과에 따르면, 설문 응답자들의 다수가 지방이전 이후 높은 일과 삶의 불균형 상태에 있는 것으로 나타났다. 이러한 주요 원인으로는 국토교통부의 혁신도시 만족도 조사 결과와 유사하게 열악한 정주환경을 들 수 있다. 특히 나주 혁신도시는 가장 많은 공공기관이 이전한 지역임에도 불구하고 일상적인 생활을 영위하는데 필요한 최소한의 기반시설 자체가 부족한 실정으로 부산 혁신도시 대비 전반적인 만족도가 크게 떨어지는 것으로 나타났다. 또한 혁신도시 내 근로자의 삶의 질 개선을 위한 정부의 관심 정도가 매우 낮은 것으로 인식되고 있음에 따라, 이는 결과적으로 혁신도시에 대한 근로자의 낮은 정착의지로 이어지는 것으로 확인되었다. 즉, 공공기관 지방이전이 근로자의 정주환경을 상대적으로 악화시켜 일과 삶의 균형에 부정적인 영향을 줄 수 있다.

근무여건의 경우에는 일과 삶의 균형에 대해 혼합된 영향을 끼칠 수

4) 수도권은 한강을 끼고 있고 도시 내 공원 등 녹지도 잘 구성되어 지방보다 자연환경이 크게 열악하다고 보기 어렵다. 실제로 2014년 기준 도시별 1인당 공원면적을 보면 전국평균 수치(8.6㎡/인)와 서울 수치(8.3㎡/인)가 큰 차이를 보이지 않는다. 광주, 경기, 강원, 충북은 오히려 서울보다 낮은 수치를 보여주고 있다.

있다. 경기도민을 대상으로 한 조사에 따르면 근로자의 통근소요시간이 적을수록 일과 삶의 균형 정도가 높음을 확인하였다. 본 조사에 따르면 경기도 거주자가 서울로 출근하는데 걸리는 시간은 평균 64.5분으로 장시간의 통근시간으로 인해 이사 또는 이직 의향이 있으며, 이는 출퇴근에 소요되는 시간과 근무시간을 개인의 생활시간에서 최소화 하려는 노력이라고 볼 수 있다(빈미영 외, 2019). 이 밖에도 한국과 미국을 대상으로 한 일과 삶의 균형에 영향을 주는 주요 요인에 대해 조사한 결과에 따르면, 통근시간의 압박과 잦은 야근 등이 일과 삶의 균형에 부정적 영향을 미치는 주요 이슈로 많이 언급되고 있음을 확인할 수 있다(이소현 외, 2019). 이러한 연구결과를 고려할 때, 통근시간 측면에서 공공기관 지방이전은 일과 삶의 균형에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

앞서 정주환경 중 주거환경에 포함되어 있는 교통시스템은 수도권이 더 우세한 반면, 수도권에서 비수도권(지방 혁신도시)으로 이전한 공공기관 근로자의 출퇴근시간을 조사한 결과, 전반적으로 출퇴근 시간이 감소한 것으로 나타났다. 하지만 혁신도시로의 이전한 후, 출장업무의 증가 등으로 개인생활 시간은 늘어나지 않은 것으로 확인되었으며, 단신 이주자의 경우 주말 가족 방문으로 인해 가족 전체 이주자들보다 개인생활 시간은 더 적은 것으로 나타났다. 결과적으로 오늘날 일과 삶의 균형에 대한 관심으로 개인의 성장이나 휴식, 역량개발에 대한 욕구가 높아졌음에도 불구하고 긍정적인 활동의 증가는 없는 것으로 나타났다. 즉, 근무여건 측면에서는 출퇴근 시간이 단축되는 긍정적인 효과와 교통시스템 수준 하락 및 출장업무 증가 등 부정적인 효과가 상존하고 있다.

이러한 내용을 종합해볼 때 공공기관 지방이전은 정주환경과 근무여건의 변화 측면에서 근로자의 일과 삶의 균형에 직접적인 영향을 미치게 된다. 보다 세부적으로 지방이전 후 출퇴근 시간의 감소라는 일부 긍정적인 효과가 발생하는 반면, 출장업무 등의 증가로 일 이외의 영역의 시간이 늘어나지 않고 혁신도시의 열악한 정주환경으로 근로자의 일과 삶의 균형에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

○ H1. 공공기관 지방이전은 근로자의 일과 삶의 균형을 부정적으로 변화시킬 것이다

H1-1. 공공기관 지방이전은 근로자의 일-가족의 균형을 부정적으로 변화시킬 것이다.

H1-2. 공공기관 지방이전은 근로자의 일-여가의 균형을 부정적으로 변화시킬 것이다.

H1-3. 공공기관 지방이전은 근로자의 일-성장의 균형을 부정적으로 변화시킬 것이다.

한편 정주환경과 밀접한 관련이 있는 근로자의 이주형태(WLB연구소, 2016)는 공공기관 지방이전 후 혁신도시별 다양한 양상을 띠고 있는 것으로 확인된다. 국토교통부 혁신발전추진단에 따르면 2018년말 기준 전국 혁신도시의 가족동반 이주율은 평균 62.3%로 부산, 제주혁신도시와 같은 정주여건이 상대적으로 갖추어진 대규모 혁신도시와 그렇지 못한 도시간 이주율의 차이는 여전히 높은 것으로 확인되었다⁵⁾. 이러한 현상은 지방이전 공공기관의 혁신도시 이주형태를 조사한 선행연구 결과와도 일치하는데, 연구결과에 따르면 혁신도시와 모도시 도심과의 거리가 멀어질수록 가족동반 이주율이 낮게 나타나며, 모도시의 인구와 혁신도시의 계획인구가 클수록 가족동반 이주율이 높은 것으로 확인되었다. 이는 지방이전 근로자들이 이주를 결정할 때 보다 나은 도시서비스, 모도시와 혁신도시 인구규모 등을 고려하며(문형주 외, 2019), 특히 근로자의 주거지 결정에 있어 자녀의 양육이나 교육적 환경이 제일 중요하게 고려되고 있는 요인인 만큼(곽인숙, 2002) 근로자의 정주환경이 가족동반 이주를 결정하는데 있어 영향을 주고 있음을 시사한다.

물론 혁신도시가 들어선 뒤 5년 정도의 시간이 지났고, 정부의 정주환

5) 부산일보(2019.9.26.일자). 전국 혁신도시별 가족동반 이주율은 부산혁신도시(74.4%), 제주혁신도시(73.2%), 전북혁신도시(70.1%), 울산혁신도시(66.8%), 대구혁신도시(64.8%), 광주전남혁신도시(64.2%)의 경우 전체 평균(62.3%)보다 높은 반면, 강원혁신도시(60.2%), 경남혁신도시(55.5%), 경북혁신도시(55.1%), 충북혁신도시(38.7%)의 경우 평균 이하로 확인되었다.

경 개선 노력으로 인해 전체 혁신도시의 평균 이주율은 많이 상승하였으나(2015년 8월, 23.1%), 혁신도시 계획인구가 목표대비 67.1% (2018년 3월 기준)에 불과한 것을 감안할 때, 현재 공공기관 지방이전 정책은 근로자의 단신 이주를 양산시키는 정책으로서의 문제점을 제기할 수 있다. 전근무지에서 가족과 함께 생활하던 근로자가 지방이전 이후 단신부임을 하게 된 경우 일과 삶의 균형에 어떠한 변화가 찾아왔는지에 대한 부분은 비동거 가족 혹은 주말부부의 삶의 질과 형태와 관련된 과거 연구들과 연관지어 살펴볼 수 있다.

최근 직장 또는 자녀교육 등의 문제로 가족이 함께 생활하지 않는 비동거 가족 수가 증가하고 있으며, 이러한 생활 형태로 인해 발생하는 여러 갈등이나 스트레스는 근로자의 삶의 질에 영향을 줄 수 있다. 우선 남성 근로자의 경우, 주관적인 건강상태가 삶의 질에 많은 영향을 주는 주요 요인으로 밝혀졌으나, 가족과 함께 생활하지 않는 비동거 남성 근로자는 가족과 함께 생활하는 남성 근로자에 비해 주관적 건강상태가 매우 낮고, 삶의 질 또한 높은 편이 아닌 것으로 나타났다(박현정 외, 2015). 주말부부의 경우, 주중 독신 생활을 하는 부모는 부모 역할 상실과 가족 유대감 약화 등을 겪으며, 가족의 분산으로 인한 생활비, 교통비, 시간, 에너지 소모 등이 문제로 제기되었다(곽인숙, 2003).

강은택 외(2016)는 1인 가구의 삶의 만족감에 대해 전체 가구와 1인 가구, 그리고 1인 가구를 기혼과 미혼으로 나누어 비교·분석하였는데, 그 결과 전체 가구의 삶의 만족도가 1인 가구에 비해 높으며, 기혼 1인 가구는 자녀와의 교류 감소 및 주거 안정성 등의 원인으로 미혼 1인 가구에 비해 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 혁신도시로 단신 이주한 근로자의 삶의 만족도와도 연계해 볼 수 있으며, 이를 바탕으로 단신 혹은 가족동반 이주와 같은 지방이전 근로자의 이주형태가 공공기관 지방이전 정책으로 인해 근로자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 다르게 할 수 있음을 예상할 수 있다.

- H2. 공공기관 지방이전이 근로자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향은 근로자의 이주형태에 따라 다르게 나타날 것이다.

- H2-1. 공공기관 지방이전이 근로자의 일-가족의 균형에 미치는 영향은 근로자의 이주형태에 따라 다르게 나타날 것이다.
- H2-2. 공공기관 지방이전이 근로자의 일-여가의 균형에 미치는 영향은 근로자의 이주형태에 따라 다르게 나타날 것이다.
- H2-3. 공공기관 지방이전이 근로자의 일-성장의 균형에 미치는 영향은 근로자의 이주형태에 따라 다르게 나타날 것이다.

1970년대 이후 여성들의 사회 진출 증가와 함께 근로자 삶의 질의 근본적인 변화가 시작됨에 따라 우리나라에서도 성별에 따른 근로자의 직무태도와 삶의 만족에 관한 연구가 많이 진행되어왔다. 전통적인 성 역할의 관점에서 남성에 비해 가정에서의 역할이 더 강조되는 여성의 경우, 직장-가정간 갈등(Work-Family Conflict) 수준에 따라 삶의 만족과 직무관여(직무에 대한 태도)의 차이가 남성보다 더 크게 나타나며(장재운 외, 2003), 특히 기혼 취업여성이 일과 가정을 병행함으로써 가정이 직장일에 미치는 부정적인 영향보다는 직장일로 인해 가정일이 방해를 받는 경우가 더 크게 나타나는 것을 확인하였다(정영금 2005). 한편 일로 인해 불가피하게 발생하는 초과근무시간과 직장-가정간 갈등과의 관계를 성별 차이에 의한 조절효과를 적용하여 분석한 결과, 직장-가정간 갈등에 있어 성별차이의 조절효과는 없는 것으로 확인되었으나, 이는 최근 여성의 경제활동 참여로 인한 남성의 가정 역할의 증가와 밀접한 관계가 있으며, 전통적인 성 역할이 변화하고 있기 때문으로 해석되고 있다(임효창 외, 2005). 이러한 결과들은 여성들이 직무에 보다 만족하고 몰입할 수 있도록 하기 위한 전통적인 성 역할 인식 변화와 가족친화적인 조직분위기 그리고 사회적 지원이 요구됨을 알 수 있으며, 실제로도 정부와 기업에서 실시하는 워라벨 정책의 효과가 남성보다는 여성에게 더 크게 나타나는 것을 다수의 연구결과가 뒷받침해주고 있다(이형우 외, 2019; 김준기 외, 2012).

하지만 오늘날 전통적인 성 역할에 대한 인식이 점진적으로 변화하고 있는데 반해, 여전히 여성이 가사노동에 할애하는 시간이 남성에 비해 높고, 이러한 차이는 성별에 따라 일과 삶의 균형에 미치는 영향이 다르게

나타날 수 있음을 예상할 수 있다. 특히 공공기관 지방이전 정책과 같이 본인의 근무지 이전에 대한 의사결정에 참여하지 못하고 정치적 결정에 따라 근무 이전을 받아들인(안선민 외, 2016) 공공기관 근로자들의 시간적·심리적 부담은 그들의 일과 삶의 균형에 큰 변화를 가져올 수 있음에 따라 본 연구는 공공기관 지방이전 정책과 일과 삶의 균형간의 관계를 연구하는데 있어서 성별의 차이가 이 둘간의 관계에 어떻게 다르게 영향을 주는지를 함께 분석하고자 한다.

○ H3. 공공기관 지방이전이 근로자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향은 근로자의 성별에 따라 다르게 나타날 것이다.

H3-1. 공공기관 지방이전이 근로자의 일-가족의 균형에 미치는 영향은 근로자의 성별에 따라 다르게 나타날 것이다.

H3-2. 공공기관 지방이전이 근로자의 일-여가의 균형에 미치는 영향은 근로자의 성별에 따라 다르게 나타날 것이다.

H3-3. 공공기관 지방이전이 근로자의 일-성장의 균형에 미치는 영향은 근로자의 성별에 따라 다르게 나타날 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의

1. 독립변수

본 연구의 독립변수는 공공기관의 이전 유무이다. 본 연구의 대상은 공공기관 지방이전을 한 기관의 종사자와 그렇지 않은 종사자로 구분되며(총 210명, 이전기관 119명, 비이전기관 91명), 이전하지 않은 기관 근로자인 경우 '0', 이전한 기관 근로자인 경우 '1'로 변수를 지정하고자 한다. 공공기관 지방이전과 위라벨간의 인과관계 검증을 위해 설문항목은 공공기관 지방이전 전과 후로 위라벨 측정이 가능하도록 설계하였다.

2. 종속변수

본 연구의 종속변수는 일과 삶의 균형으로, 다수의 선행연구를 근거로 ‘일과 일 이외의 영역 간에 조화를 유지하여 시간과 심리적, 신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶을 스스로 통제·조절하고, 이를 통해 삶에 대해 만족스러워 하는 상태’로 정의하며, 일과 삶의 영역을 유형화한 과거 연구들을 토대로 삶의 주요 영역을 일과 가족 균형, 일과 여가 균형, 일과 성장 균형으로 구분하였다(박정열 외, 2016; 김유진 2016).

먼저 일과 가족 균형은 ‘일과 가정 생활을 동시에 수행하면서 긍정적인 차원의 경험과 만족감을 느끼는 상태’로 정의하고, 일과 여가 균형은 ‘직장생활과 여가활동을 동시에 수행하면서 긍정적인 차원의 경험과 만족감을 느끼는 상태’로 정의하며, 일과 성장 균형은 ‘직장생활과 교육 및 자기개발활동을 동시에 수행하면서 긍정적인 차원의 만족감을 느끼는 상태’로 정의한다.

3. 조절변수

본 연구의 조절변수는 근로자의 이주형태와 성별이다. 근로자의 이주 형태는 지방이전 근로자 중 단신이주 근로자의 경우 ‘1’, 가족동반(일부, 전체) 이주 근로자의 경우 ‘0’으로 변수를 지정하고자 한다. 성별은 여자인 경우 ‘0’, 남자인 경우 ‘1’로 변수를 지정하고자 한다.

4. 통제변수

본 연구의 통제변수는 근로자의 나이, 직급, 소득이다. 근로자의 나이를 통제하는 것은 선행연구에서 언급하였듯이(이혜정 외, 2013) 나이에 따라 일과 삶의 균형에 대한 정의를 다르게 인식하며 이에 영향을 미칠 가능성이 있기 때문이다. 그리고 미취학 자녀가 있는 젊은 세대 부모의 경우, 어린 자녀를 돌봐야하는 시간적 제약으로 인해 일과 삶의 균형에

부정적인 영향을 받을 수 있기 때문이다(한국보건사회연구원, 2018).

근로자의 소득(맞벌이 여부)을 통제하는 것은 근로자의 가구소득이 높을수록 행복지수가 높고(이유진 외, 2018), 개인이 추구하는 인생의 목표를 쉽게 추구하고 변화시킬 수 있어 삶의 만족에 긍정적인 영향을 줄 수 있기 때문이다(이재완 외, 2018). 그리고 다수의 선행연구를 통해 삶의 만족과 일과 삶의 균형은 밀접한 관련이 있음이 증명되었음에 따라(오현규 외, 2014; 이재완 외, 2018; 김은희 외, 2017; 이유진 외, 2018; 이정미 외, 2019) 근로자의 소득을 통제변수로 설정한다.

근로자의 직급을 통제한 것은 공공기관의 경우 일반적으로 직급이 높을수록 나이가 많고, 나이가 많은 경우 학령기 이상의 자녀를 양육하고 있을 확률이 더 높다. 한국보건사회연구원(2018)의 2014년 남녀 생활시간 조사 결과에 따르면, 10세 미만의 아동 혹은 미취학 아동이 없는 가구는 노동, 여가 시간이 길어지는 반면 이들이 존재하면 육아시간이 증가하는 것으로 확인되었다. 결국 자녀 양육으로 인한 시간적 제약은 일과 삶의 균형에 영향을 미칠 수 있으며, 이는 직급과도 연계하여 해석할 수 있음에 따라 근로자의 직급을 통제변수로 설정한다.

제 3 절 자료의 수집 및 분석방법

1. 변수의 측정도구 및 설문지 구성

본 연구에 사용된 설문지는 선행연구를 바탕으로 다수의 연구자들에 의해 검증된 측정도구를 사용하고, 일부 항목의 수정·보완을 통해 연구 목적에 맞도록 구체화하여 사용하였다. 설문지는 공공기관 근로자의 일과 삶의 균형을 공공기관 지방이전 전과 후로 나누어 측정하는 부분과, 인구통계학적 특성을 조사하는 부분으로 구성되어 있다. 지방이전 대상 기관의 근로자는 지방이전을 시작하기 직전년도를 기준으로 한 워라벨과 현재 시점의 워라벨을 측정하고, 이전대상에서 제외된 공공기관의 근로

자의 경우, 2013년(지방이전이 가장 많이 됐던 해인 2014년의 직전년도)을 기준으로 한 위라벨과 현재 시점의 위라벨을 측정하고자 한다. 설문지는 리커트 7점 척도를 사용하며, ‘전혀 그렇지않다’=1에서 ‘매우 그렇다’=7까지를 활용하여 응답하도록 하였다.

가. 일과 삶의 균형

본 연구의 목적은 지방이전한 공공기관 근로자들의 위라벨을 측정하는 것이므로, 선행연구 중 김정운 외(2008)이 개발한 일과 삶의 균형 척도 중 리커트 척도 기반의 12문항을 중심으로 하되, 위라벨의 변화를 구체적인 시간으로 검증하기 위한 주관식 문항도 추가 구성하였다. 각 문항별 점수는 점수가 높을수록 일과 삶의 균형 수준이 높은 것이며, 설문항목은 표14과 같다.

<표14> 일과 삶의 균형(WLB) 설문항목

문항	측정문항 내용	비고
1	퇴근 후에도 회사 일에 대한 걱정을 한다	일과 가족 균형
2	회사 일을 집에 가지고 가는 경우가 많다	
3	일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 종종 있다.	
4	나는 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.	
5	나는 일주일을 기준으로 나의 가정을 위해 () 시간을 사용한다	
6	나는 근무시간외의 추가적인 회사 일(출퇴근시간 포함)로 인하여 가정을 위해 소요할 () 시간이 감소되었다.	
7	나는 일로 인하여 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다.	일과 여가 균형
8	주중의 일로 인한 피로로 주말에는 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다.	
9	일 때문에 건강이 좋지 않은 적이 있다	
10	나는 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.	
11	나는 일주일을 기준으로 나의 여가를 위해 () 시간을 사용한다	
12	나는 근무시간외의 추가적인 회사 일(출퇴근시간 포함)로 인하여 여가를 위해 소요할 () 시간이 감소되었다.	

문항	측정문항 내용	비고
13	일에 치이다보니 나의 목표가 무엇인지를 잊게 된다	일과 성장 균형
14	일 때문에 피곤해서 자기개발을 할 마음이 생기지 않는다	
15	일 때문에 자기개발 계획을 실천하기 어렵다.	
16	나는 일과 자기개발을 서로 조화시키는 것이 어렵다	
17	나는 일주일을 기준으로 나의 자기개발을 위해 () 시간을 사용한다	
18	나는 근무시간외의 추가적인 회사 일(출퇴근시간 포함)로 인하여 성장을 위해 소요할 () 시간이 감소되었다.	

* 출처 : 김정운 외(2008)

2. 자료수집 및 분석방법

가. 자료수집 방법

본 연구는 40개의 공공기관 종사자들로 구성된 서울대학교 행정대학원 공기업정책학과(총 210명, 2017년~2019년 3개년 재학생)를 대상으로 온라인 설문조사를 시행하였다. 측정도구의 타당성 및 신뢰성을 검증하기 위해 이전한 공공기관 직원 5명을 대상으로 사전조사를 진행하였고, 사전조사는 e-mail을 통한 설문조사 형태로 2019년 11월 25일부터 11월 29일까지 5일간 진행되었다.

본 조사는 2019년 12월 13일부터 12월 23일까지 10일간 진행되었다. 설문은 최근 3개년 공기업정책학과 재학생 210명을 대상으로 온라인 조사를 실시하였으며 이 가운데 73.3%에 해당하는 154명이 응답을 하였고, 분석에 유효하지 않은 답변 1개를 제외한 153부만을 대상으로 분석하였다.

나. 분석방법

본 연구에서 사용한 세부적인 통계분석 절차는 다음과 같다.

첫째, 응답자들의 구성분포를 확인하기 위한 기초통계분석으로 빈도분석, 평균분석을 시행한다.

둘째, 설문항목에 대한 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's α 값을 통하여 신뢰성 분석을 시행한다.

셋째, 측정변수의 분포 분석을 위한 기술통계 분석을 실시하여 평균과 표준편차를 산출한다.

넷째, 변수들 간의 관계를 확인하기 위한 상관분석을 실시하고, 연구모형과 변수간 영향관계에 대한 가설검증을 위하여 다중 회귀분석(multiple regression analysis)을 실시한다.

다섯째, 추가적으로 측정변수들의 차이를 분석하기 위하여 독립표본 t 검정 및 ANOVA 분석을 활용한다.

이러한 제반 실증분석에는 STATA 통계 프로그램을 사용하며, 가설 검증 결과에 대한 보다 자세한 설명을 위해 설문응답자들 중 일부를 대상으로 인터뷰를 실시하여 검증결과의 타당성을 제고한다.

제 4 장 연구결과 분석

제 1 절 표본의 특성과 측정도구의 분석

1. 표본의 인구통계학적 특성

본 연구는 40개의 공공기관 종사자들로 구성된 서울대학교 행정대학원 공기업정책학과(총 210명, 2017년~2019년 3개년 재학생)를 대상으로 공공기관 지방이전이 일과 삶의 균형에 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 설문조사를 실시하였다.

표본의 인구통계학적 특성을 살펴보면 성별은 남자가 119명(77.8%), 여자가 34명(22.2%)이었고, 연령은 40~49세가 110명(71.9%)으로 가장 많았고, 30~39세가 42명(27.5%), 50세 이상이 1명(0.6%)으로 뒤를 이었다. 맞벌이 여부는 맞벌이인 경우가 81명(52.9%), 그렇지 않은 경우가 72명(47.1%)로 나타났다.

직급은 3직급 차장 124명(81.0%), 4직급 이하 대리 23명(15.0%), 2직급 팀장·부장 6명(4.0%) 순으로 나타났으며, 공공기관 지방이전 대상기관에 소속된 대상은 97명(63.4%)이며, 그렇지 않은 대상은 56명(36.6%)의 비율로 나타났다. 그리고 지방이전을 하기 이전의 근무지 부임형태는 가족동반 부임 113명(73.9%), 단신 부임 40명(26.1%)으로 나타났으며, 지방이전을 완료한 후 근무지 부임형태는 가족동반 부임 80명(52.3%), 단신부임 73명(47.7%)으로 나타났다.

응답자들의 구체적인 특성을 정리하면 표15와 같다.

<표15> 설문조사 응답자들의 특성

(N=153)

인구통계학적 변수		빈도수(명)	비율(%)
성별	남	119	77.8
	여	34	22.2
연령	30~39세	42	27.5
	40~49세	110	71.9
	50세 이상	1	0.6
결혼 여부	비혼	26	17.0
	기혼	127	83.0
맞벌이 여부	맞벌이	81	52.9
	맞벌이 아님	72	47.1
직급	4직급 이하(대리)	23	15.0
	3직급(차장)	124	81.0
	2직급(팀장, 부장)	6	4.0
지방이전 여부	이전기관	97	63.4
	이전기관 아님	56	36.6
지방이전 전 부임형태	단신부임	40	26.1
	가족동반 부임	113	73.9
부임형태	단신부임	73	47.7
	가족동반 부임	80	52.3

2. 기술통계분석 및 상관관계 분석

가. 기술통계분석

본 연구에서는 설문조사 결과를 바탕으로 집단간 평균값과 표준편차 그리고 수준차이를 분석하였다. 분석에 사용한 변수는 공공기관 지방이

전 전후(직전년도와 현재시점), 지방이전 기관여부, 성별, 이주형태이며, 분석결과, 공공기관 지방이전 전후와 지방이전 기관여부, 그리고 이주형태에 따라 일과 삶의 균형이 집단간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

표16는 공공기관 지방이전을 시작하기 직전년도를 기준으로 한 위라벨과 현재 시점의 위라벨간의 평균과 표준편차를 분석한 결과, 지방이전을 시작하기 직전년도의 일과 삶의 균형($m=48.817$)이 지방이전을 한 이후의 일과 삶의 균형($m=34.301$)보다 더 높은 것으로 나타났다. 차이를 검증하기 위한 T-test 분석결과, 일과 삶의 균형($t=7.257$, $p<.05$)이 유의미한 수준 차이가 존재하였으며, 세부적으로는 일과 가족 균형($t=6.578$, $p<.05$), 일과 여가 균형($t=6.737$, $p<.05$), 일과 성장 균형($t=6.916$, $p<.05$)에 대해서 유의미한 수준 차이가 존재함을 확인하였다.

<표16> 지방이전 전후, 일과 삶의 균형의 수준차이

구 분	지방이전 前		지방이전 後		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형	48.817	19.165	34.301	14.883	7.257*
일과 가족균형	17.144	6.905	12.026	5.811	6.578*
일과 여가균형	15.974	6.482	11.765	5.332	6.737*
일과 성장균형	15.699	7.226	10.510	5.544	6.916*

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

표17은 지방이전 전후, 이전기관과 그렇지 않은 기관의 위라벨 평균 및 표준편차를 분석한 결과이다. 지방이전을 시작하기 직전년도의 경우, 이전기관의 일과 삶의 균형($m=57.454$)이 그렇지 않은 기관의 일과 삶의 균형($m=33.857$)보다 높게 나타났다. 이전기관과 그렇지 않은 기관간 차이를 검증하기 위해 T-test 분석을 실시한 결과, 일과 삶의 균형($t=-9.098$, $p<.001$)에 대해서 유의미한 수준 차이가 존재하였으며, 세부적으로는 일과 가족 균형($t=-7.809$, $p<.001$), 일과 여가 균형($t=-7.773$,

p<.001), 일과 성장균형($t=-8.891, p<.001$)에 대해서 유의미한 수준 차이가 존재함을 확인하였다.

지방이전을 한 이후의 경우, 지방이전을 하지 않은 기관의 일과 삶의 균형($m=37.911$)이 이전기관의 일과 삶의 균형($m=32.216$)보다 높게 나타났다. 차이를 검증하기 위한 T-test 분석결과, 일과 삶의 균형($t=2.312, p<.05$)에 대해서 유의미한 수준 차이가 존재하였으며, 세부적으로는 일과 가족 균형($t=2.636, p<.05$), 일과 여가 균형($t=1.976, p<.05$)에 대해서 유의미한 수준 차이가 존재함을 확인하였다.

<표17> 지방이전 전후, 이전기관 여부에 따른 일과 삶의 균형의 수준차이

지방이전 前	이전기관		이전기관 아님		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형	57.454	16.760	33.857	12.859	-9.008***
일과 가족균형	19.948	6.451	12.286	4.607	-7.809***
일과 여가균형	18.598	5.755	11.429	5.012	-7.773***
일과 성장균형	18.907	6.436	10.143	4.735	-8.891***

지방이전 後	이전기관		이전기관 아님		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형	32.216	13.908	37.911	15.925	2.312*
일과 가족균형	11.103	5.669	13.625	5.754	2.636*
일과 여가균형	11.124	4.885	12.875	5.912	1.976*
일과 성장균형	9.990	5.257	11.411	5.951	1.534

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

표18은 지방이전 전후, 성별에 따른 위라벨의 차이를 분석한 결과이다. 지방이전을 시작하기 직전년도 남자의 일과 삶의 균형($m=49.109$)이 여성의 일과 삶의 균형($m=47.794$)보다 높게 나타났다. 지방이전을 한 이후의 경우에도 남자의 일과 삶의 균형($m=34.958$)이 여성의 일과 삶의 균형($m=32.000$)보다 높게 나타났다. 차이를 검증하기 위한 T-test 분석결과,

성별에 따른 일과 삶의 균형은 유의미한 차이가 존재하지 않은 것으로 확인되었다.

<표18> 지방이전 전후, 성별에 따른 일과 삶의 균형의 수준차이

지방이전 前		남 자		여 자		t값
		평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형		49.109	18.669	47.794	21.074	-0.352
	일-가족균형	17.143	6.746	17.147	7.540	0.003
	일-여가균형	16.025	6.347	15.794	7.031	-0.183
	일-성장균형	15.941	7.128	14.853	7.608	-0.773

지방이전 後		남 자		여 자		t값
		평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형		34.958	14.556	32.000	15.989	-1.022
	일과 가족균형	12.311	5.781	11.029	5.890	-1.135
	일과 여가균형	11.975	5.118	11.029	6.048	-0.911
	일과 성장균형	10.672	5.360	9.941	6.198	-0.677

표19은 지방이전 이후, 이전기관과 그렇지 않은 기관의 성별에 따른 워라벨의 차이를 분석한 결과이다. 분석결과, 지방이전을 하지 않은 기관 남자의 일과 삶의 균형(m=38.833)이 가장 높게 나타났으며, 차이를 검증하기 위한 T-test 분석결과, 성별에 따른 유의미한 차이가 존재하지 않은 것으로 확인되었다.

<표19> 지방이전 기관여부의 성별에 따른 일과 삶의 균형의 수준차이

이전기관		남 자		여 자		t값
		평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형		32.844	13.496	29.800	15.528	-0.871
	일과 가족균형	11.455	5.771	9.750	5.169	-1.201
	일과 여가균형	11.364	4.738	10.200	5.444	-0.949
	일과 성장균형	10.026	4.771	9.850	6.968	-0.133

이전기관 아님	남 자		여 자		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형	38.833	15.762	35.143	16.687	-0.748
일과 가족균형	13.881	5.527	12.857	6.550	-0.573
일과 여가균형	13.095	5.639	12.214	6.852	-0.480
일과 성장균형	11.857	6.186	10.071	5.151	-0.972

표20은 현재시점을 기준으로 성별의 결혼여부에 따른 일과 삶의 균형을 분석한 결과이다. 분석결과, 기혼 남성의 일과 삶의 균형($m=35.400$)이 가장 높게 나타났으며, 차이를 검증하기 위한 T-test 분석결과, 결혼여부에 따른 유의미한 차이는 존재하지 않은 것으로 확인되었다.

<표20> 성별의 결혼여부에 따른 일과 삶의 균형의 수준차이

여 성	비 혼		기 혼		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형	33.412	17.234	30.588	15.034	0.5090
일과 가족균형	10.235	6.457	11.824	5.341	-0.782
일과 여가균형	11.941	5.771	10.118	6.353	0.876
일과 성장균형	11.235	7.0172	8.647	4.924	1.227

남 성	비 혼		기 혼		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형	29.556	10.956	35.400	14.764	-1.160
일과 가족균형	11.556	3.395	12.373	5.940	-0.406
일과 여가균형	9.222	4.086	12.200	5.143	-1.691
일과 성장균형	8.778	4.764	10.827	5.396	-1.104

표21은 공공기관 지방이전을 시작하기 직전년도와 현재시점을 기준으로 이주형태에 따른 워라벨의 차이를 검증하기 위해 T-test를 실시한 결과이다. 분석결과 지방이전을 시작하기 직전년도의 경우, 단신부임의 일과 삶의 균형($m=52.725$)이 가장 높게 나타났으나, 차이를 검증하기 위해 T-test를 실시한 결과 이주형태에 따른 유의미한 차이가 존재하지 않은 것으로 확인되었다. 반면 지방이전을 한 후에는 가족동반의 일과

삶의 균형($m=39.038$)이 가장 높게 나타났으며, 이주형태에 따른 일과 삶의 균형($t=4.358$, $p<.05$)에 대해서 유의미한 수준 차이가 존재하였다. 세부적으로는 일과 가족 균형($t=4.424$, $p<.05$), 일과 여가 균형($t=3.050$, $p<.05$), 일과 성장 균형($t=4.017$, $p<.05$) 모두 이주형태에 따라 유의미한 수준 차이가 존재함을 확인하였다.

<표21> 지방이전 전후 이주형태에 따른 일과 삶의 균형의 수준차이

지방이전 前	가족동반		단신부임		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형	47.434	18.041	52.725	21.808	-1.507
일과 가족균형	16.566	6.413	18.775	8.002	-1.750
일과 여가균형	15.540	6.064	17.200	7.487	-1.397
일과 성장균형	15.327	7.086	16.750	7.601	-1.071

지방이전 後	가족동반		단신부임		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형	39.038	14.803	29.110	13.227	4.358*
일과 가족균형	13.900	5.561	9.973	5.401	4.424*
일과 여가균형	12.988	5.326	10.425	5.041	3.050*
일과 성장균형	12.150	5.466	8.712	5.084	4.017*

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

표22은 지방이전 이후, 이전기관과 그렇지 않은 기관의 이주형태에 따른 워라벨을 분석한 결과이다. 분석결과, 이전을 하지 않은 기관의 가족동반인 근로자의 일과 삶의 균형($m=40.875$)이 가장 높게 나타났다. 집단간 차이를 검증하기 위해서 T-test를 실시한 결과, 이전기관은 이주형태에 따른 일과 삶의 균형($t=3.085$, $p<.05$)에 대해서는 유의미한 수준 차이가 존재하였으며, 세부적으로는 일과 가족 균형($t=3.938$, $p<.05$), 일과 성장 균형($t=2.646$, $p<.05$)에 대해서 유의미한 수준 차이가 존재함을 확인하였다. 지방이전을 하지 않은 기관은 이주형태에 따른 일과 삶의 균형($t=2.285$, $p<.05$)이 유의미한 수준 차이가 존재하였으며, 세부적으로는 일과 여가 균형($t=2.399$, $p<.05$), 일과 성장 균형($t=2.648$, $p<.05$)이 유의미한 수준 차이가 존재함을 확인하였다.

<표22> 지방이전 기관여부의 이주형태에 따른 일과 삶의 균형의 수준차이

이전기관		가족동반		단신부임		t값
		평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형		37.200	13.201	28.719	13.419	3.085*
	일-가족균형	13.625	5.343	9.333	5.242	3.938*
	일-여가균형	11.950	4.734	10.544	4.946	1.403
	일-성장균형	11.625	4.770	8.842	5.318	2.646*

이전기관 아님		가족동반		단신부임		t값
		평균	표준편차	평균	표준편차	
일과 삶의 균형		40.875	16.207	30.500	12.843	2.285*
	일-가족균형	14.175	5.826	12.250	5.508	1.134
	일-여가균형	14.025	5.731	10.000	5.514	2.399*
	일-성장균형	12.675	6.099	8.250	4.266	2.648*

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

나. 상관관계 분석

상관관계 분석(correlation analysis)이란 변수사이에 상관관계 유무를 파악하는 기법이다. 상관관계 계수의 크기는 -1.0에서 1.0 사이의 값을 가지며, 상관관계의 높고 낮음은 인과관계를 파악하는 것은 아니다. 절대값이 큰 경우 두 변수간 관련성이 높은 것을 의미하며, 절대값이 작으면 두 변수간 관련성이 낮을 것을 의미한다.

본 연구에서는 변수들간의 상관관계를 파악하기 위해 피어슨 상관계수(pearson correlation coefficient) 방법을 사용하여 분석하였다.

또한 회귀모형을 설정함에 있어, 독립변수들의 값은 각각 서로 독립적이라고 가정하는데 많은 경우 독립변수간 독립적이지 않고, 완전하지는 않아도 선형결합관계를 가질 수 있다. 이런 문제가 발생하는 경우 다중공선성(multicollinearity)을 갖고 있다고 하며, 이 경우 추정된 회귀계수의 추정량은 표준오차가 매우 크고 대단히 불안정하다. 이에 상관관계 분석 결과, 독립변수간 절대값이 0.5이상 1.0이하의 상관성을 보이는 경우 변수를 분리하여 분석하여야 한다(이홍범, 2015).

표23는 각 측정변수간의 상관분석 결과를 나타내고 있다. 먼저 각 독립변수간(5~8)의 관계를 살펴보면 다중공선성 여부와 관련하여 상관계수의 절대값이 0.5이상인 값이 존재하지 않기 때문에 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

다음으로 독립변수간의 상관관계를 분석한 결과, 유의수준 0.01에서 지방이전여부와 직급이 정(+)의 유의한 관계가 있음을 보여주고 있다. 또한 유의수준 0.001에서 지방이전여부와 이주형태, 나이와 직급이 정(+)의 상관관계가 있으며, 이주형태와 성별은 부(-)의 상관관계가 있음을 보여주고 있다. 그리고 각 독립변수들과 종속변수와의 상관관계를 보면 지방이전여부가 정(+)의 상관관계가 있으며, 시간은 부(-)의 상관관계임이 나타났다.

<표23> 상관관계 분석 결과

* 1 : 일과 삶의 균형, 2: 이전여부, 3: 나이, 4: 직급, 5: 소득, 6: 시간

7: 이주형태, 8: 성별

구분	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1.000							
2	0.232***	1.000						
3	0.006	0.059	1.000					
4	-0.013	0.186**	0.355***	1.000				
5	0.040	0.064	0.037	0.062	1.000			
6	-0.391***	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000		
7	0.067	0.291***	0.016	0.004	0.096	0.000	1.000	
8	0.048	0.051	0.065	-0.029	-0.032	0.000	-0.213***	1.000

p<.01, *p<.001

다. 측정도구 분석

신뢰도(reliability)란 측정대상을 반복 측정하여 결과의 일관성을 측정하는 것을 의미하는데 본 연구에서는 일과 삶, 일과 가족, 일과 여가 그리고 일과 성장균형을 측정하는데 있어서 여러 가지 설문항목을 사용하고 있으므로 내적일관성을 검증하기 위해 크론바흐 알파(Cronbach's α) 계수를 사용하다. 크론바흐 알파 계수값은 0에서 1까지이며, 일반적으로 사회과학분야에서는 0.6이상이면 이상적인 것으로 판단한다(민인식 외, 2018;김유진, 2016). 본 연구의 종속변수인 일과 삶의 균형 신뢰도 분석 결과는 0.962로 나타났고, 세부적으로 일과 가족균형은 0.907, 일과 여가균형은 0.917, 일과 성장균형은 0.960으로 나타났다. 따라서 본 연구의 측정도구는 내적일관성이 무난하여 신뢰할 수 있는 것으로 검증되었으며 구체적인 결과는 표 24와 같다.

<표24> 신뢰도 분석결과

구 분		항목수	크론바흐 알파
일과 삶의 균형		12개	0.962
	일과 가족균형	4개	0.907
	일과 여가균형	4개	0.917
	일과 성장균형	4개	0.960

제 2 절 가설검증 및 분석

1. 다중회귀분석 결과

본 연구에서는 공공기관 지방이전과 근로자의 일과 삶의 균형에 대한 분석결과를 제공함으로써, 공공기관 지방이전 정책의 효과를 지역경제발전 뿐만 아니라 근로자의 워라벨 및 조직 생산성까지 포괄적으로 분석할 수 있는 기반을 마련하는 것이 이 연구의 목적이다. 이를 위하여 공공기관 지방이전이 근로자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석에 활용된 변수로는 종속변수로서 개인의 일과 삶의 균형(일과 가족, 일과 여가, 일과 성장)을 설정하였고, 공공기관 지방이전을 독립변수로, 시간·나이·직급·소득을 통제변수로 설정하였다. 또한 이주형태와 성별을 조절변수에 포함시켜 공공기관 지방이전에 따른 개인 워라벨의 변화가 이주형태와 성별에 따라 어떻게 다르게 나타나는지를 파악하고자 하였다.

공공기관 지방이전과 일과 삶의 균형의 영향관계에 대한 회귀모형의 설명력은 38.1%이며($R^2=0.381$, $F=18.12$, $P=0.0000$), 독립변수로 설정한 공공기관 지방이전 여부($\beta=22.518$, $p<0.001$)는 일과 삶의 균형에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 독립변수인 공공기관 지방이전 여부에 시간 변수를 고려한 상호작용항이 근로자의 일과 삶의 균형에 어떠한 영향력을 미치는지 분석한 결과($\beta=-19.959$, $p<0.01$), 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 가설 H1 ‘공공기관 지방이전은 근로자의 일과 삶의 균형을 부정적으로 변화시킬 것이다’는 채택되었다.

보다 세부적으로 공공기관 지방이전이 일과 가족, 일과 여가 그리고 일과 성장균형에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다.

먼저 일과 가족 균형의 영향관계에 대한 회귀모형의 설명력은 34.9%이며($R^2=0.349$, $F=15.78$, $P=0.0000$), 독립변수로 설정한 공공기관 지방이전

여부($\beta = 6.982$, $p < 0.001$)는 일과 가족 균형에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 독립변수인 공공기관 지방이전 여부에 시간 변수를 고려한 상호작용항이 근로자의 일과 가족 균형에 미치는 영향력을 분석한 결과($\beta = -6.111$, $p < 0.01$), 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 가설 H1-1 ‘공공기관 지방이전은 근로자의 일과 가정의 균형을 부정적으로 변화시킬 것이다’는 채택되었다.

공공기관 지방이전과 일과 여가 균형의 영향관계에 대한 회귀모형의 설명력은 28.3%이며($R^2 = 0.283$, $F = 11.63$, $P = 0.0000$), 독립변수로 설정한 공공기관 지방이전 여부($\beta = 7.060$, $p < 0.001$)는 일과 여가 균형에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 독립변수인 공공기관 지방이전 여부에 시간 변수를 고려한 상호작용항이 근로자의 일과 여가 균형에 미치는 영향력을 분석한 결과($\beta = -7.985$, $p < 0.001$), 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 가설 H1-2 ‘공공기관 지방이전은 근로자의 일과 여가의 균형을 부정적으로 변화시킬 것이다’는 채택되었다.

공공기관 지방이전과 일과 성장 균형의 영향관계에 대한 회귀모형의 설명력은 36.4%이며($R^2 = 0.364$, $F = 16.89$, $P = 0.0000$), 독립변수로 설정한 공공기관 지방이전 여부($\beta = 8.476$, $p < 0.001$)는 일과 성장 균형에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 독립변수인 공공기관 지방이전 여부에 시간 변수를 고려한 상호작용항이 근로자의 일과 성장 균형에 미치는 영향력을 분석한 결과($\beta = -5.864$, $p < 0.05$), 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 가설 H1-3 ‘공공기관 지방이전은 근로자의 일과 성장의 균형을 부정적으로 변화시킬 것이다’는 채택되었다.

위의 다중회귀분석 결과와 지방이전 기관 여부에 따라 일과 삶의 균형이 유의미한 수준 차이가 발생하는 이유를 보다 구체적으로 알아보기 위하여 설문응답자 중 이전기관 근로자와 이전기관이 아닌 근로자 일부를 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 질문내용은 “공공기관 지방이전을 한 후

(혹은 과거대비 현재) 당신의 워라밸은 어떻게 변화하였습니까? 긍정적으로(혹은 부정적으로) 변화하였다면 그 이유는 무엇입니까?”이며, 답변 내용은 다음과 같다.

“지방이전을 한 이후, 저의 워라밸 수준은 나빠졌습니다. 지방의 문화시설이 서울에 비해 상대적으로 열악해서 그런지 퇴근 후에 문화생활(영화 감상, 대형서점 방문 등)을 하는 횟수가 거의 없어졌습니다. 퇴근 후 문화생활이라고 해봐야 동료 직원들과 술자리를 함께 하는 정도입니다. 이런 상황에서 일과 삶의 균형이 이루어지기를 기대하는 것은 넌센스 아닐까요? 무엇보다도 지방이전 생활을 더욱 힘들게 하는 것은 주말에 서울로 왔다갔다하는 일입니다. 차라도 막히는 날이면 차안에서 정말 지겹다는 생각을 자주 하게 되요. 이런 것도 저의 워라밸을 더욱 악화되게 하는 원인으로 작용한다고 생각합니다.” (K공단 P차장(남성), 전북 혁신도시 거주, 이전기관 근로자)

“사실 크게 체감을 하고 있지는 않지만, 저의 워라밸은 예전에 비해 조금 좋아졌다고 생각합니다. 그 이유는 전반적인 사회문화가 워라밸을 중시하다보니 제 개인 생활과 회사 생활에도 영향을 주고 있기 때문입니다. 그리고 지방이전과 연계하여 생각해보았을 때에도, 지방이전을 한 기관 직원들을 보면서 상대적으로 저의 워라밸이 높은 수준이라는 생각이 들기도 하고, 저희 회사가 지방이전을 하지 않아서 더 편리한 조건에서 근무하고 있다라는 걸 새삼 느끼고 있습니다.” (K공사 P차장(여성), 서울 거주, 비이전기관 근로자)

인터뷰 결과를 종합해보면, 지방이전을 한 기관 근로자는 혁신도시 내 여가활동을 즐길 수 있는 다양한 문화시설의 부족 등으로 일과 삶의 균형이 나빠진 것으로 생각하고 있으며, 지방이전을 하지 않은 기관 근로자의 경우, 최근 일과 삶의 균형을 중시하는 사회 전반적인 분위기와 지방이전을 한 기관 근로자와는 달리, 수도권의 편리한 주변 시설을 근거리에서 이용할 수 있다라는 상대적 비교를 통해서 과거 대비 본인들의 일과 삶의 균형 상태를 긍정적으로 바라보고 있음을 알 수 있었다.

한편 독립변수인 공공기관 지방이전이 시간이라는 변수를 고려하였을

경우와 그렇지 않았을 경우, 근로자의 일과 삶의 균형(일과 가족, 일과 여가, 일과 성장)에 미치는 영향이 상반되게 나오는 이유는 다음과 같다. 지방이전을 하기 이전, 근로자의 일과 삶의 균형은 이전기관 근로자의 평균($m=57.454$)이 이전기관이 아닌 근로자의 평균($m=33.857$) 대비 더 높은 것으로 확인되었다. 하지만 지방이전을 한 후, 이전기관 근로자의 일과 삶의 균형은 큰 폭으로 감소한 반면(감 25.238), 이전기관이 아닌 근로자의 일과 삶의 균형은 소폭 증가한 것(증 4.054)으로 확인되었다. 즉, 이전기관 근로자는 이전기관이 아닌 근로자 대비, 지방이전을 하기 전 그들의 일과 삶의 균형을 높은 수준으로 기억하고 있는 반면, 지방이전을 한 이후에는 그 수준이 매우 낮아진 것으로 답을 하였고, 이는 일과 가족, 일과 여가, 일과 성장균형의 시간에 따른 변화에도 동일하게 적용되어 나타나고 있다.

<표25> 지방이전 전후, 기관별 일과 삶의 균형의 변화

구 분		지방이전 前(A)	지방이전 後(B)	B-A
일과 삶의 균형	이전기관	57.454	32.216	$\Delta 25.238$
	이전기관 아님	33.857	37.911	4.054
일-가족균형	이전기관	19.948	11.103	$\Delta 8.845$
	이전기관 아님	12.286	13.625	1.339
일-여가균형	이전기관	18.598	11.124	$\Delta 7.474$
	이전기관 아님	11.429	12.875	1.446
일-성장균형	이전기관	18.907	9.990	$\Delta 8.917$
	이전기관 아님	10.143	11.411	1.268

통제변수로 설정한 나이, 직급, 소득은 일과 삶의 균형(일과 가족, 일과 여가, 일과 성장)과의 관계에 있어 모두 통계적으로 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다.

조절변수인 이주형태는 일과 삶의 균형($\beta=4.477$, $p<0.05$) 및 일과 가족 균형($\beta= 2.338$, $p<0.01$)에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나, 독립변수인 공공기관 지방이전 여부와 이주형태, 그리고 시간 변

수를 고려한 상호작용항이 개인의 워라밸에 미치는 영향력을 살펴보았을 때 일과 삶의 균형($\beta=-13.245$, $p<0.01$), 일과 가족균형($\beta=-6.610$, $p<0.001$), 일과 성장균형($\beta=-4.536$, $p<0.01$)이 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그러므로 가설 H2 ‘공공기관 지방이전이 근로자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향은 근로자의 이주형태에 따라 다르게 나타날 것이다’는 채택되었으며, H2의 세부가설 중, H2-1 ‘공공기관 지방이전이 근로자의 일과 가족의 균형에 미치는 영향은 근로자의 이주형태에 따라 다르게 나타날 것이다’와 H2-3 ‘공공기관 지방이전이 근로자의 일과 성장의 균형에 미치는 영향은 근로자의 이주형태에 따라 다르게 나타날 것이다’는 채택되었다. 위의 분석결과에 따르면 공공기관 지방이전을 한 근로자 중 가족을 두고 혁신도시에 홀로 이주한 근로자가 가족과 함께 이주한 근로자보다 일과 삶의 균형이 더 부정적인 것을 알 수 있는데 그 이유를 살펴보기 위해 설문 응답자 중 혁신도시에 홀로 이주한 응답자를 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 결과, 단신 이주 근로자는 가족과 함께 살던 과거와는 달리 혁신도시로 이전 후, 생활방식의 변화 등이 생긴 것을 확인할 수 있었다.

“지방이전을 한 이후, 저의 워라밸은 나빠진 것 같고, 일과 삶의 영역 구분 또한 애매해진 것 같습니다. 지방이전을 하기 전에는 가족이 기다리는 집으로 돌아가야 한다는 생각에 최대한 빨리 일을 마치고 귀가를 하려고 했죠. 하지만 지방이전 이후에는 관사에 돌아가 봐야 반겨주는 가족이 없어서 그런지 야근 횟수와 시간이 더욱 많아지고 길어졌어요. 관사를 같이 쓰는 분들도 서로 각자의 방에서 생활을 하다보니 대화를 할 기회도 그다지 많지 않구요.”.(K공단 P차장(남성), 전북 혁신도시 거주, 이전기관 근로자)

“사무실에서는 저같이 홀로 혁신도시로 내려와 살고 있는 직원들은 사택에 돌아가도 할 일이 없으니 야근하는게 낫지 않겠나 하는 분위기에요. 직원들도 그런 생각을 갖고 야근을 하는 경우도 많아졌고, 저 또한 그렇구요. 그리고 상사들 중에 단신 부임한 상사들이 많아져서 눈치를

보며 야근하는 경우도 꽤 있어요.(K공단 S과장(남성), 전주 혁신도시 거주, 이전기관 근로자)

“주말에는 가족과 함께 지내고 주중에는 월요일 아침 일찍 혁신도시로 출근하고, 금요일에 다시 가족이 있는 수도권으로 퇴근을 하면서 장거리 이동으로 인한 피로가 쌓여 신체 건강이 나빠지고 있음을 느낍니다. 그리고 금요일에는 퇴근을 해야해서 주중에 모든 일을 처리하려다보니 심리적인 압박감으로 인해 업무 스트레스가 더 높아졌어요.”(K공단 P차장(여성), 울산 혁신도시 거주, 이전기관 근로자)

일과 여가($\beta=-2.099$) 균형의 경우, 분석결과 근로자의 이주형태에 따라 미치는 영향이 유의미한 수준은 아니지만, 혁신도시로 홀로 이주한 근로자를 대상으로 한 인터뷰 내용을 살펴보면 혁신도시 내 문화시설의 부족 문제와 수도권 대비 협소한 지방이라는 지역적 특성, 그리고 지방 이전으로 인해 단절된 대인 관계(가족, 친구)가 근로자의 여가생활에 있어서 부정적인 영향을 주고 있음을 알 수 있었다.

“문화생활이라고 해도 지방이다보니 할 수 있는게 별로 없어요. 회사 내에서 가능한 몇 가지 운동(테니스, 탁구)과 동아리 활동이 전부고, 추가적인 문화생활을 원하는 경우에는 지방이다보니 아무래도 시설이 부족해요.”(K공사 Y차장(남성), 김천 혁신도시 거주, 이전기관 근로자)

“지방이전을 한 후, 주중에는 오로지 회사 사람들과의 교류만 가능하고, 특히 여가활동을 할 수 있는 시설이 부족해요. 그리고 장소도 혁신도시 내로 한정적이라 개인 생활이 노출되는 것에 대해 불편함과 거부감도 있구요.”(K공사 Y차장(여성), 김천 혁신도시 거주, 이전기관 근로자)

그럼에도 불구하고 이전기관 근로자가 가족과 함께 혁신도시로 이주하지 않는 이유는 자녀 교육, 배우자 직장, 부동산 문제(집값 하락) 그리고 전국 순환근무라는 공공기관 특성이 가족동반 이주가 아닌 단신부임을 하는 주된 이유로 확인되었다.

“제일 큰 이유는 아내도 아이도 지방에 가서 사는 것이 불편하고 메리트가 없다고 생각해서요. 그런데 그 생각엔 저도 공감합니다. 일단 교육 환경이 서울에 비해 너무 열악하다는 것입니다. 변변한 학원도 별로 없

구요. 버스를 타려고 해도 30~40분 기다리는 것은 기본입니다. 혁신도시에서 KTX역까지 운행하는 버스 출발시간을 5분만 앞당겨 달라고 민원신청을 해도 받아들여지지도 않아요. 물가도 서울에 비해 결코 싸지 않구요.”(K공단 P차장(남성), 전북 혁신도시 거주, 이전기관 근로자)

“아내 직장을 옮겨야하는 문제도 있었고, 자녀 교육 문제도 큼니다. 혁신도시가 시골이다보니 수도권보다는 아파트값이 크게 오르지도 않을거구요.”(K공사 K차장(남성), 광주전남 혁신도시 거주, 이전기관 근로자)

“혁신도시가 교육환경이 더 좋은 것도 아니고, 초기에 특별공급을 받지 않은 이상 혁신도시 집값이 싼 것도 아닙니다. 그리고 몇 년 근무를 하면 다시 또 다른 지역으로 발령나서 이동을 해야할텐데 굳이 가족이 모두 혁신도시로 내려올 이유가 없었어요.”(K공단 P차장(여성), 울산 혁신도시 거주, 이전기관 근로자)

한편 다른 조절변수인 성별과 개인의 일과 삶의 균형(일과 가족, 일과 여가, 일과 성장)과의 관계에 있어 모두 통계적으로 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났으며, 독립변수인 공공기관 지방이전 여부와 성별과의 상호작용항이 개인의 위라벨에 미치는 영향력 또한 통계적으로 유의미한 영향이 없는 것으로 확인되었다. 그러므로 세부가설을 포함한 가설 H3 ‘공공기관 지방이전이 근로자의 일과 삶의 균형(가족, 여가, 성장)에 미치는 영향은 근로자의 성별에 따라 다르게 나타날 것이다’는 기각되었다. 보다 구체적인 회귀분석 결과는 표26과 같다.

<표26> 다중회귀분석결과

종속변수	그 외 변수들		Coef.	Std. Err
일과 삶의 균형	독립변수	지방이전(A)	22.518***	2.626
	통제변수	나이	0.932	2.005
		직급	-2.941	2.212
		소득	1.007	1.720
		시간(B)	4.054	2.814
	조절변수	이주형태(C)	4.477*	2.253
		성별(D)	1.977	2.523
	상호작용항	A x B	-19.959**	5.975
		A x B x C	-13.245**	3.914
		A x B x D	-1.950	4.636

종속변수		그 외 변수들		Coef.	Std. Err
	일과가족	독립변수	지방이전(A)	6.982***	0.994
		통제변수	나이	0.066	0.759
			직급	-0.431	0.837
			소득	0.273	0.651
			시간(B)	1.339	1.065
		조절변수	이주형태(C)	2.338**	0.853
			성별(D)	0.536	0.955
		상호작용항	A x B	-6.111**	2.261
			A x B x C	-6.610***	1.481
			A x B x D	-0.239	1.754
	일과여가	독립변수	지방이전(A)	7.060***	0.955
		통제변수	나이	0.364	0.729
			직급	-0.912	0.804
			소득	-0.069	0.625
			시간(B)	1.446	1.023
		조절변수	이주형태(C)	0.765	0.819
			성별(D)	0.255	0.917
		상호작용항	A x B	-7.985***	2.173
			A x B x C	-2.099	1.423
			A x B x D	0.375	1.686
	일과성장	독립변수	지방이전(A)	8.476***	0.991
		통제변수	나이	0.501	0.757
			직급	-1.598	0.835
			소득	0.803	0.649
			시간(B)	1.268	1.063
		조절변수	이주형태(C)	1.374	0.851
			성별(D)	1.187	0.952
		상호작용항	A x B	-5.864*	2.256
			A x B x C	-4.536**	1.478
			A x B x D	-2.086	1.750

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

추가적으로 근로자의 이주형태에 따른 개인의 워라벨을 보다 세부적으로 살펴보기 위하여 현재시점을 기준으로 집단별, 즉 이전기관인데 가족동반 혹은 단신부임인 집단과 이전기관이 아니지만 가족동반 혹은 단신부임인 집단간 워라벨의 평균값이 유의미한 차이가 있는지를 검증하기 위하여 아노바(ANOVA) 분석을 실시하였다. 분석결과 각 집단별 워라벨의 평균값은 유의미한 수준 차이가 있는 것으로 확인되었으며, 특히 이주형태가 단신부임인 경우, 가족동반에 비해 이전기관 여부와는 별개로 개인의 워라벨이 낮은 수준임을 알 수 있다.

또한 아노바 분석결과에 대한 사후검증(Bonferroni검증)을 실시한 결과, 이전기관이면서 단신부임인 그룹은 일과 삶의 균형 및 일과 가족 균형에 있어서 이전기관은 아니지만 가족동반인 집단과 이전기관이면서 가족동반인 집단에 비해 부(-)의 방향으로 유의미한 수준차이가 있는 것으로 확인되었다. 일과 여가 및 일과 성장 균형의 경우, 이전기관이면서 단신부임인 그룹은 이전기관은 아니지만 가족동반인 집단에 비해 부(-)의 방향으로 유의미한 수준차이가 있으며, 이전기관은 아니지만 단신부임인 그룹은 일과 성장균형에 있어서 이전기관은 아니지만 가족동반인 집단에 비해 부(-)의 방향으로 유의미한 수준차이가 있는 것으로 나타났다

<표27> 각 집단별 워라벨 평균값의 수준차이 분석

구 분		이전기관 & 가족동반	이전기관 & 단신부임	이전기관 & 가족동반	이전기관 & 단신부임	F값	Prob > F
일과 삶의 균형		40.875	30.500	37.200	28.719	6.830***	0.000
	일과 가족	14.175	12.250	13.625	9.333	7.860***	0.000
	일과 여가	14.025	10.000	11.95	10.544	4.250**	0.007
	일과 성장	12.675	8.250	11.625	8.842	5.650**	0.001

<표28> 사후검증 결과(Bonferroni 검증)

구 분		집단별	집 단 별			
			1	2	3	
일과 삶의 균형	1	미이전기관 & 가족동반				
	2	미이전기관 & 단신부임	-10.375			
	3	이전기관 & 가족동반	-3.675	6.700		
	4	이전기관 & 단신부임	-12.156***	-1.781	-8.481*	
	일과 가족	1	미이전기관 & 가족동반			
		2	미이전기관 & 단신부임	-1.925		
		3	이전기관 & 가족동반	-.550	1.375	
		4	이전기관 & 단신부임	-4.842***	-2.917	-4.292**
	일과 여가	1	미이전기관 & 가족동반			
		2	미이전기관 & 단신부임	-4.025		
		3	이전기관 & 가족동반	-2.075	1.950	
		4	이전기관 & 단신부임	-3.481***	.54386	-1.406
	일과 성장	1	미이전기관 & 가족동반			
		2	미이전기관 & 단신부임	-4.425*		
		3	이전기관 & 가족동반	-1.050	3.375	
		4	이전기관 & 단신부임	-3.833***	.592	-2.783

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

2. 가설검증 요약

이상의 가설검증 결과를 요약하면 표29와 같다.

<표29> 가설검증 요약

구 분	가 설	결 과
H1	공공기관 지방이전은 근로자의 일과 삶의 균형을 부정적으로 변화시킬 것이다	채택
H1-1	공공기관 지방이전은 근로자의 일-가족의 균형을 부정적으로 변화시킬 것이다.	채택
H1-2	공공기관 지방이전은 근로자의 일-여가의 균형을 부정적으로 변화시킬 것이다.	채택
H1-3	공공기관 지방이전은 근로자의 일-성장의 균형을 부정적으로 변화시킬 것이다.	채택
H2	공공기관 지방이전이 근로자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향은 근로자의 이주형태에 따라 다르게 나타날 것이다.	채택
H2-1	공공기관 지방이전이 근로자의 일-가족의 균형에 미치는 영향은 근로자의 이주형태에 따라 다르게 나타날 것이다.	채택
H2-2	공공기관 지방이전이 근로자의 일-여가의 균형에 미치는 영향은 근로자의 이주형태에 따라 다르게 나타날 것이다.	기각
H2-3	공공기관 지방이전이 근로자의 일-성장의 균형에 미치는 영향은 근로자의 이주형태에 따라 다르게 나타날 것이다.	채택
H3	공공기관 지방이전이 근로자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향은 근로자의 성별에 따라 다르게 나타날 것이다.	기각
H3-1	공공기관 지방이전이 근로자의 일-가족의 균형에 미치는 영향은 근로자의 성별에 따라 다르게 나타날 것이다.	기각
H3-2	공공기관 지방이전이 근로자의 일-여가의 균형에 미치는 영향은 근로자의 성별에 따라 다르게 나타날 것이다.	기각
H3-3	공공기관 지방이전이 근로자의 일-성장의 균형에 미치는 영향은 근로자의 성별에 따라 다르게 나타날 것이다.	기각

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약

공공기관 지방이전 정책은 수도권 과밀화 및 산업편중을 해소하고, 지역의 자립적 발전 기회를 제공하고자 추진한 정부 정책으로 여러 공공부문 정책 중에서도 공공기관에 종사하는 근로자들의 일과 삶에 가장 큰 영향을 미친 정책으로 볼 수 있다. 이러한 측면에서 본 연구는 공공기관 지방이전과 공공기관 종사 근로자의 일과 삶의 균형간의 관계성에 초점을 맞추고, 선행연구를 통해 정의된 지방이전 정책 효과 및 일과 삶의 균형에 대한 정의를 참고하여, 공공기관 지방이전 정책이 근로자의 일과 삶의 균형, 세부적으로는 일과 가족, 일과 여가, 일과 성장균형을 모두 부정적으로 변화시킬 것으로 가설을 수립하였다. 가설 검증을 위해 2019년 12월 13일부터 12월 23일까지 10일간 40개의 공공기관 종사자들로 구성된 서울대학교 행정대학원 공기업정책학과 학생 210명(2017~2019년 3개년 재학생)을 대상으로 온라인 설문을 진행하였다. 설문조사를 통해 확보한 153명의 응답결과를 바탕으로 지방이전과 일과 삶의 균형과의 상관관계를 먼저 분석한 후, 변수간 구체적인 영향 관계를 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하여 연구가설을 분석하였다. 또한 이전기관 및 미이전기관, 성별, 이주형태에 따른 위라벨 등 집단별 위라벨 평균값의 수준차이를 추가적으로 분석하였다.

먼저 상관분석을 통하여 공공기관 지방이전과 근로자의 일과 삶의 균형은 유의미한 정(+)의 상관관계가 나타남을 확인하였다.

다음으로 지방이전을 하기 전후, 이전기관 근로자와 이전기관이 아닌 기관의 근로자의 일과 삶의 균형 수준을 확인한 결과, 이전기관 근로자의 일과 삶의 균형($m=57.454$)은 이전기관이 아닌 근로자 대비($m=33.857$) 더 높은 수준이었으나, 지방이전을 한 후 이전기관 근로자의 일과 삶의 균

형이 큰 폭으로 감소한 반면(감 25.238), 이전기관이 아닌 근로자의 일과 삶의 균형은 소폭 증가한 것(증 4.054)으로 나타났다.

다음으로 독립변수인 공공기관 지방이전이 종속변수인 일과 삶의 균형에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 다중회귀분석을 실시한 결과, 첫째, 공공기관 지방이전은 일과 삶의 균형, 세부적으로는 일과 가족, 일과 여가, 일과 성장 균형에 있어 모두 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 독립변수인 공공기관 지방이전 여부에 시간 변수를 고려한 상호작용항이 근로자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향력을 분석한 결과, 일과 삶의 균형($\beta = -19.959$, $p < 0.01$), 일과 가족 균형($\beta = -6.111$, $p < 0.01$), 일과 여가 균형($\beta = -7.985$, $p < 0.001$), 일과 성장 균형($\beta = -5.864$, $p < 0.05$) 모두 유의미한 부(-)의 영향이 있는 것으로 나타났으며, 그 중에서도 일과 여가($\beta = -7.985$) 균형은 가족($\beta = -6.111$), 성장($\beta = -5.864$) 균형 대비 유의미한 부(-)의 효과가 더 큰 것으로 나타났다. 이는 혁신도시로의 지방이전 후, 여가 생활의 제약 요인 중 하나인 수도권의 긴 출퇴근 시간(빈미영 외, 2019)에서 벗어나 개인 여가 시간이 늘어났을 거라 기대한 것과는 달리, 단신부임자가 증가하여, 개인 생활의 질적인 향상을 가져다주는 가족과 함께하는 여가 활동(황현석, 2018) 시간이 상대적으로 적고, 주말에는 주주거지로의 이동으로 인해 여가 활동을 즐길 수 있는 시간적 여유가 충분치 않은 것이 그 원인으로 판단된다.

다음으로 본 연구의 조절변수인 근로자의 이주형태에 따라 공공기관 지방이전이 일과 삶의 균형에 미치는 영향이 다르게 나타나는지에 대해 분석한 결과, 공공기관 지방이전을 한 기관의 근로자이면서 단신부임인 경우, 일과 삶의 균형, 세부적으로는 일과 가족, 일과 성장 균형에 있어 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 일과 가족($\beta = -6.610$) 균형은 일과 성장($\beta = -4.536$) 균형 대비 유의미한 부(-)의 효과가 더 큰 것으로 나타났는데 이는 지방이전 이후, 가족과 떨어져 지내는 단신부임자가 증가함에 따라 주중 가족과 함께하는 시간의 부재가 일과 가족의 균형에 부정적인 영향을 끼치며, 거주 초기 독신 생활과 새로운 환경에 적응하는 과정에서 접하게 되는 심리적인 외로움, 불안정한 감정

(박조영, 2012), 좋지 않은 건강생활습관 등(박현정 외, 2015)이 단신부임 근로자의 삶의 질 저하를 일으키는 것으로 판단된다.

이와 연계하여 현재시점을 기준으로 한 지방이전 기관여부 및 이주형태에 따른 각 집단간 일과 삶의 균형 평균값 차이를 분석하였을 때, 각 집단간 유의미한 수준 차이가 존재하며, 지방이전을 한 기관의 단신부임자의 일과 삶, 일과 가족, 일과 여가, 그리고 일과 성장의 균형이 다른 집단에 비해 평균값이 유의미하게 낮은 걸로 확인되었다. 이는 직장 또는 자녀교육 등의 문제로 가족이 함께 생활하지 않는 경우, 가족 유대감 약화, 가족 분산으로 인한 비용 소모, 개인의 삶의 질 저하(곽인숙, 2003; 강은택 외, 2016) 등 과거 선행연구 결과와도 이어진다고 볼 수 있다.

한편 지방이전 후 단신부임자의 일과 삶의 균형이 낮았던 것과는 달리, 지방이전을 하기 전 단신부임자의 일과 삶의 균형($m=52.725$)은 가족과 함께 사는 근로자($m=47.434$)보다 더 높은 것으로 나타났는데, 이러한 상황을 서영수(2018)의 연구결과와 연계하여 볼 때, 개인이 일과 삶의 균형을 실현하기 위해 가장 필요로 하는 것은 시간과 경제적 여유 외에도 생활 주변에서 개인의 기호와 취향에 맞는 다양한 문화를 즐길 수 있게 하는 인프라의 구축, 정주환경의 중요성이 강조된다. 미혼 1인가구의 수도권 거주여부가 삶의 만족감에 긍정적인 영향을 주는 것을 증명한 강은택 외(2016)의 연구에서도 다수의 젊은 층이 각종 문화적 접근성이 높은 수도권을 선호하는 현상을 설명하였다. 즉, 다수의 공공기관이 지방이전을 하기 전 수도권에 소재하고 있어 경제, 교육, 문화, 지역 환경 등의 여건이 혁신도시 대비 좋은 편이므로, 가족과 떨어져 생활하는 근로자라 하더라도 수도권의 수준 높은 정주환경은 개인의 삶의 만족도를 제고(이병호 외, 2018)하는데 많은 부분을 기여한 것으로 판단된다.

다음으로, 본 연구는 공공기관 지방이전 정책과 일과 삶의 균형간의 관계에 있어서 성별의 차이가 이 둘 간의 관계에 다르게 영향을 미칠 것을 가정하고, 성별을 조절변수로 설정하여 상호 작용 효과를 분석하였으

나, 분석결과 유의미한 영향을 미치지 못하는 걸로 나타났다.

기존 선행연구에 따르면, 전통적인 성 역할의 관점에서 남성보다 여성에게 가정에서의 역할을 더 강조하고 있기 때문에, 여성의 직무만족과 직무몰입 제고를 위해서는 성 역할 인식 변화와 가족친화적인 조직분위기 그리고 사회적 지원이 요구됨을 알 수 있었다(장재윤 외, 2003;이형우 외, 2019;김준기 외, 2012). 하지만 최근 들어 여성의 경제활동 참여가 확대되면서 맞벌이 부부 비율의 증가와 성별과는 무관하게 하루 중 대부분의 시간을 직장에서 보내고 있는(오현규 외, 2014) 사회적 현상이 확산되고 있다. 이는 더 이상 가정생활과 직장생활의 질을 서로 다른 별개의 차원이 아닌 통합적 시각으로 바라보아야하며(김선아 외, 2013) 이를 지지하는 다수의 연구결과들과 접목이 되어 지난 수년간 정부와 조직은 근로자의 일과 삶의 균형을 이루고 안정적 생활을 영위할 수 있도록 다양한 정책적 노력을 기울이기 시작하였다. 특히 정부 정책에 따른 가족친화적 제도는 민간기업보다 공공기관에서 훨씬 더 많이 지원되고 있으며(김화연 외, 2015), 가족친화적 제도의 도입도 중요하지만 제도 이용이 용이한 조직문화 조성이 무엇보다 중요한 것을 고려할 때(김준기 외, 2012) 본 연구에서 성별에 의한 조절효과가 유의미하지 않게 나온 원인을 찾아볼 수 있다.

실제 공공기관은 민간기업에 비해 상대적으로 복리후생제도가 잘 갖추어져 있고, 조직 내 양성평등을 위한 여성 근로자의 사회적 참여 지원제도가 활발히 진행되고 있어 일련의 제도들이 공공기관 여성 근로자에게는 특별한 지원이나 혜택으로 인식되지 않는 것으로 판단된다(김태희 외, 2019). 물론 설문조사 결과, 연구대상이 되는 여성($m=32.000$)이 남성($m=34.958$)에 비해 위라벨의 평균값은 낮은 것으로 나타났으나 이 또한 유의미한 수준 차이는 아니었으며, 기혼 여성(요일평균 3시간 58분)이 비혼 여성(요일평균 1시간 3분) 대비 가정관리와 가족을 돌보기 위해 사용하는 시간이 월등히 많지만(2014년 통계청 생활시간 조사결과), 연구대상이 되는 기혼 여성($m=30.588$)과 미혼 여성($m=33.412$)의 위라벨 평균 또한 유의미한 수준 차이가 아닌 것으로 나타났다.

덧붙여 최근 우리나라의 육아휴직 제도 이용현황을 살펴볼 때 남녀모두 육아휴직 이용율이 증가하고 있으며, 2019년 여성의 육아휴직자수(82,868명)가 남성(22,297명)대비 높지만(약 3.7배), 최근 5년 증가율을 살펴볼 때 남성이 여성 대비 월등히 높은 것을 확인할 수 있다.

<표30> 육아휴직 현황

구 분		2015	2016	2017	2018	2019
여성	인원(명)	82,467	82,179	78,080	81,537	82,868
	증가율	12.3%	-0.3%	-5.0%	4.4%	1.6%
남성	인원(명)	4,872	7,616	12,042	17,662	22,297
	증가율	42.4%	56.3%	58.1%	46.7%	26.2%

* 출처 : e-나라지표 (<http://www.index.go.kr>)

즉, 조직 내 확산되고 있는 양성평등 노력과 남녀모두 가족친화적 제도 이용의 자율성이 과거 대비 확대되고 있는 사회적 분위기가 공공기관 지방이전으로 인해 근로자의 일과 삶의 균형이 변하는 것에 있어서 성별에 따른 유의미한 수준의 조절효과는 발생하지 않게 하는 주요 원인으로 판단된다.

제 2 절 연구의 시사점

본 연구는 정부 정책에 의한 공공기관 지방이전과 근로자의 일과 삶의 균형에 대한 실증분석 결과를 제공함으로써, 다수의 기존 선행연구들이 공공기관 지방이전 정책과 지역경제발전을 중심으로 다룬 것의 보완으로, 근로자의 일과 삶의 균형 향상을 위해서는 정부 및 지자체(혁신도시), 공공기관(조직) 그리고 개인이 추가적으로 어떠한 노력을 해야하는지에 대해 제안하고자 한다.

먼저 정부가 추구해야하는 방향은 다음과 같다.

첫째, 공공기관 지방이전을 한 기관 근로자들은 최근 일과 삶의 균형을 중시하는 사회 전반적인 분위기와는 달리, 일과 삶의 균형이 유의미하게 낮은 수준으로 나타났으며, 비이전기관 근로자와의 상대적 비교로 인해 지방이전 이후 실제 상황보다 더 일과 삶의 균형 상태를 부정적인 시각으로 바라보고 있음을 알 수 있었다. 이는 기존 실증연구(노용식, 2017; 황윤원 외, 2014; 조성철 외, 2018; 장은택 외, 2016)들을 볼 때 근로자의 정주환경과 일과 삶의 균형간 밀접한 관련이 있음을 알 수 있으며, 운영모(2018)에 따르면, 2012년 10개의 혁신도시 기반 조성을 완료하고 수도권에 소재하던 공공기관의 지방이전이 시작되면서 혁신도시로의 인구 유입율이 크게 증가한 것은 사실이나, 약 70% 이상이 혁신도시 주변의 모도시 및 주변지자체에서 유입이 된 인구이며, 오히려 교육 목적으로 인한 수도권으로의 인구 순유출은 지속되고 있음을 언급하였다. 백민 외(2018)는 정주환경 만족도에 가장 많은 영향을 미치는 요인으로 상업시설 및 교육 연구시설을 언급하며, 혁신도시로 가족단위의 이주를 확대하기 위해서는 교육 연구시설 개선의 필요성을 시사하였다.

이러한 내용을 종합해볼 때, 정부는 지방이전 근로자의 정착률 제고를 위한 정주환경 개선방안 마련이 시급하며, 실제 상황보다 더 부정적으로 일과 삶의 불균형을 인지하고 있는 지방이전 근로자들의 심리적 위축 등을 완화시켜주기 위해 수도권에서 이주해온 공공기관 근로자들의 의견을

적극적으로 청취하여 정주환경 개선과제의 우선순위를 선정하는 등 맞춤형 정주환경 개선을 추진하여 지방이전 근로자뿐만 아니라 기존 지역 주민들의 일과 삶의 균형을 향상시키기 위해 노력하여야 한다. 그리고 그간 정부의 국토균형발전을 위한 공공기관 지방이전 정책이 지역경제발전의 긍정적인 효과에 초점을 맞추어 진행되었는데 그 과정에서 공공기관의 생산성에도 영향을 미칠 수 있는 사안임을 감안하여 보완적 정책을 병행하였더라면 지역경제와 공공기관 모두에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있었을 것이다. 그러므로 오늘날 수도권 집중 완화를 위한 방안으로 공공기관 2차 지방이전이 재이슈화 되고 있는 상황에서(한겨레, 공공기관 2차 이전 즉각 개시...지방 대도시권 강화해야) 정부는 관련 정책을 수립·추진시 다양한 관점에서 부정적인 영향을 최소화하는 다면적 검토가 있어야 할 것이다.

둘째, 공공기관 지방이전을 한 기관의 단신부임자는 이전기관이면서 가족을 동반한 근로자, 미이전기관이면서 단신부임한 근로자, 그리고 미이전기관이면서 가족을 동반한 근로자와 같은 다른 세 개의 집단에 비해 일과 삶의 균형 모든 부분에서 낮은 수준으로 나타났다. 이는 위에서 언급한 혁신도시의 열악한 정주환경과도 연결되는데, 그간 공공기관 지방이전 효과로 제시된 수도권의 일자리 이전 및 산업구조 개선효과로 인한 지역경제발전 기대효과는 공공기관 직원뿐만 아니라 가족들의 동반이주를 전제로 계산된 것이며, 지역발전의 원동력은 정주여건 확립을 통한 가족이주에서 비롯된다고 보고 있다(국회예산정책처, 2016). 그러므로 이전기관의 단신부임 근로자들의 일과 삶의 균형을 높이기 위해서는 교육 복지, 생활환경 인프라 구축 등의 혁신도시 지자체와 정부의 공동 노력이 필요하다. 또한 정부는 근로자의 이주형태가 개인의 사생활과 관련되어있는 민감한 사안임을 고려하여 최대한 자율성을 부여하되, 가족동반 이주율이 높은 이전기관을 대상으로 추가적인 인센티브를 지급하는 방안 등을 검토·적용하여 공공기관 근로자 스스로 혁신도시로의 가족동반 이주를 점진적으로 확대할 수 있게끔 유도하여야 할 것이다.

다음은 지자체(혁신도시)가 이행해야하는 노력이다.

첫째, 공공기관 지방이전 정책 추진의 주요 목적이 국토균형발전에 따른 지역경제 활성화에 있는 만큼, 지자체는 이전기관 근로자 및 가족들에 대한 지원을 통해 단신부임보다는 동반이주를 유도하는 등의 노력을 주도적으로 이행해야할 필요가 있다. 그러므로 지자체는 동일 지역 내 이전한 공공기관간 교류를 위한 협의회를 운영하는 등 기관간 이전경험을 공유하고 조기정착을 할 수 있는 방안을 모색하여, 공공기관과 지자체가 협력하고 신뢰하는 분위기를 구축할 필요가 있다.

둘째, 지자체는 주변 모도시, 수도권과 KTX역, 버스터미널 등 도심 등과의 연계발전방안을 마련하여 지역사회 발전뿐만 아니라 이전기관 근로자들의 생활 편의를 제고할 수 있는 방안을 지원해야한다.

다음은 공공기관(조직)이 이행해야하는 노력이다.

첫째, 공공기관 지방이전을 한 단신부임 근로자의 경우, 가족을 동반한 이전기관 근로자에 비해 일과 삶의 불균형이 심한 것으로 나타났으며, 그 중 일과 성장균형 또한 낮은 수준으로 나타났다.

근로자의 성장과 관련한 기존의 선행연구를 살펴보면, 송은지 외(2018)는 성장욕구란 근로자가 도전적인 직무수행과정을 통하여 개인적인 능력을 향상시키고자 노력함과 동시에 개인의 자아실현을 성취하고자 하는 개인적인 성취욕구로 정의하고 있다. 여기서 성장욕구가 높은 근로자는 조직의 교육훈련 지원에 대한 인식수준이 높을수록 이직의도가 낮아지며, 이와는 반대로 교육훈련에 대한 조직의 지원이 약하다고 인식하는 경우 본인의 경력을 변경하겠다는 의도가 높아지는 것으로 나타났다.

한편 전원보(2002)는 지방자치단체장의 리더십 유형이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향과 공무원의 성장욕구 강도에 따라 영향에 차이가 나는지를 연구하였는데, 연구결과 지방자치단체장의 거래적 리더십보다 변혁적 리더십일 때 공무원의 성장욕구강도가 높을수록 조직몰입에 미치는 영향이 더 큰 것으로 확인되었다. 이러한 상황을 비추어볼 때, 지방이전을 완료한 공공기관은 조직 차원에서 근로자를 대상으로 다양한 교육 프

로그램 등을 적극적으로 발굴 및 지원해주고, 조직의 상황 및 여건에 적합한 상사의 리더십 발휘로 근로자의 성장욕구를 충족시켜주기 위해 노력한다면 이는 조직성과 향상에 기여할 뿐 아니라 동시에 근로자의 일과 성장 균형 제고에도 기여할 것이다. 이에 덧붙여 기관에서는 근로자의 직무역량과 업무성과 중심의 교육 프로그램 제공에만 그치지 않고(최유정 외, 2019), 근로자의 일과 삶의 균형을 돕기 위한 교육 프로그램(인문학, 가정학 등) 제공에도 관심을 기울여야 할 것이다.

둘째, 최근 공공기관은 불필요한 야근 줄이기, 퇴근 후 업무연락 자제, 집중근무시간 활성화 등 일하는 방식 혁신을 위한 캠페인을 실행하고 있다. 이러한 노력의 결실로 실제 지방이전을 하지 않은 공공기관 근로자의 일과 삶의 균형 수준이 과거대비 더 높아졌음을 인터뷰와 설문조사 결과를 통해 확인할 수 있었다($m=4.054$ 증가). 하지만 이전기관 근로자의 일과 삶의 균형 수준은 과거대비 오히려 더 낮아졌으며($m=25.238$ 감소), 특히 혁신도시로 홀로 이주한 근로자의 일과 삶의 균형 수준은 매우 낮은($m=28.719$) 수준임을 확인하였다. 퇴근 후에도 기다리는 가족이 없음으로 인해 자발적으로 하게 되는 야근과 홀로 살고 있는 직장 상사로 인한 눈치성 야근 등 최근 공공기관내 일하는 방식 혁신 캠페인 확산 노력에도 불구하고, 조직 구성원들에게 실질적, 효과적으로 적용되는지 여부는 불확실한 상황이다. 그러므로 공공기관에서는 제도의 실효성 여부를 검토하고, 필요시 강제적으로 근무시간을 조절시키는 등 근로자로서 하여금 일과 삶의 범위를 명확히 구분·설정하게 하는 등의 지원 노력이 필요하다.

셋째, 조직 내 가족동반으로 이주한 직원에게 추가적인 복지혜택(이전수당 지급, 사내 어린이집 운영, 배우자 직장알선, 대학생 자녀 학자금 지원 등)을 발굴·부여하는 방안을 적극적으로 검토해야한다.

넷째, 근로자의 나이는 일과 삶의 균형, 세부적으로는 일과 가족, 일과 여가, 그리고 일과 성장 균형과 모두 정(+)의 관계로 나타났는데, 이는

반대로 젊을수록 일과 삶의 균형 수준이 낮아짐을 의미하는데 현재 많은 공공기관이 가족친화적 제도를 운영하고, 조직문화를 혁신하는 등 근로자의 일과 삶의 균형을 위한 각종 제도를 지원하고 있음에도 불구하고, 여전히 나이가 젊은 근로자는 일과 삶의 불균형을 경험하고 있다. 이러한 현상은 현재 우리나라가 직면한 낮은 혼인율, 저출산 문제에도 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 정부 및 조직 차원의 대안 마련이 필요하다. 최근 주52시간 근무제 도입은 근로시간 단축과 근로자들에게 일과 삶의 균형, 삶의 질을 높이는 기회가 될 수 있으며, 실제로 상당수의 기업들이 근로시간 단축에 맞춰 근무방식을 개선하려고 노력하고 있다(동아닷컴, ‘주 52시간제’ 기업사회 안착 위해서는…다양한 유연근무제서 해법 찾아야). 탄력적 근무제도, 육아기 근로시간 단축, 근무총량제 등이 대표적인 가족친화적 제도로써 대부분 근무시간의 유연성을 확대하는 것에 초점이 맞춰져 있다. 하지만 유연한 근무시간의 활용이 근로시간 단축과 결합될 때 그 효과를 최대한 누릴 수 있는 반면, 현재 공공기관에서 운영중인 제도는 소수의 정형화된 근로시간 유형 중 택일하는 방식으로 운영중임에 따라 실제적으로는 근로자 자신의 선택이 아닌 기관의 선택에 따라 본인의 근무시간을 정하는 것에 지나지 않는다. 그러므로 공공기관은 근로자의 근무 행태, 직무의 다양성, 의사결정 방식, 하루 일과 등을 고려하여 근로자의 생산성을 높이면서 일과 삶의 균형을 동시에 제고할 수 있도록 다양한 근로시간 제도를 검토하고 지속적으로 개선해 나가야 할 것이다.

마지막으로 공공기관 지방이전 정책이 비록 근로자 개인의 의사와는 상관없이 추진된 정책이기는 하나, 국토균형발전 및 정부 정책의 효과적 이행을 위해 존재하는 공공기관 특성상, 공공기관 근로자 또한 스스로 주어진 환경 속에서 개인의 일과 삶의 균형을 유지하고, 생산성을 높이기 위한 노력을 지속적으로 해야한다.

첫째, 최근 디지털 기술의 발달로 스마트하게 일을 처리하고 개인의 업무 생산성을 올릴 수 있는 다양한 방법들이 존재하며, 스마트한 업무

처리방식은 무엇보다도 업무시간을 최적화된 방식으로 이용할 수 있게 해준다. 이에 재택근무 및 스마트워크센터 활용, 업무상 필요한 소통은 메신저나 메일을 통해서 진행하는 등 장소와 시간에 구애받지 않는 스마트한 업무 방식을 적극적으로 활용하는 노력이 필요하다. 또한 개인별 ‘일하는 시간’에 대한 범위를 명확히 하고 이를 사무실 동료들과 공유하는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것이다.

둘째, 혁신도시 내 문화 및 교육시설 등의 부족 문제는 정부와 지자체의 개선 노력이 우선적으로 요구되나, 이는 단시간에 해결될 문제가 아닌 점을 고려할 때 지방이전으로 혁신도시에 거주하고 있는 근로자와 가족들은 다양한 지역 교류활동(커뮤니티 가입, 지역 고유 문화제 및 강연회 참석 등) 참여로 혁신도시 정착과 애착률 제고를 위한 노력이 필요하다. 이와 같은 기존 지역 주민과의 유대 강화 노력은 혁신도시 이주 후 단절된 대인관계로 인한 고립감을 해소하는 데에도 기여할 것이다.

제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 정부의 국토균형발전 정책의 일환으로 추진된 공공기관 지방이전 사업이 공공기관 근로자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 실증 분석한 연구로서, 기존의 공공기관 지방이전 연구가 지역 경제발전과의 관계성에 집중한 것에 반해 기관 및 개인의 성과까지 포괄적으로 확장하여 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 그러나 본 연구를 시행함에 있어 다음과 같은 연구의 한계가 존재하는 바, 향후 관련 연구시 이에 대한 보완이 필요할 것으로 보인다.

첫째, 본 연구는 공공기관 지방이전으로 인한 개인의 워라벨 변화를 측정하기 위해, 설문조사 시 워라벨을 공공기관 지방이전 전과 후로 구분하여 측정하였다. 즉 다수의 공공기관⁶⁾이 지방이전을 하기 직전년도인 2013년을 기준으로 한 과거 시점의 워라벨과 설문조사를 시행한 2019년 12월을 기준으로 한 현재 시점의 워라벨을 공공기관 지방이전 전과 후의 워라벨 수준의 변화로 설정하고 측정·비교하였으나, 응답자가 조사시점에서 기억을 되살려 과거 시점의 상황에 대해 정확하게 기억하고 응답하지 못했을 회고오차(recall error)의 가능성이 존재하는 등 회고적 조사 본래의 제약성으로 인한 한계가 존재한다. 실제 이전기관 근로자는 이전 기관이 아닌 근로자보다 과거의 일과 삶의 균형을 더 높은 수준으로 기억하고 있었으며, 지방이전 후 일과 삶의 균형이 큰 폭으로 낮아졌다고 응답하였다.

둘째, 본 연구의 한계로서 표본의 일반화 및 대표성 문제를 들 수 있다. 본 연구는 40개의 공공기관 종사자들로 구성된 서울대학교 행정대학원 공기업정책학과를 대상으로 하여 연구를 진행하였으나, 정부의 공공

6) 본 연구의 설문조사 대상인 서울대학교 행정대학원 공기업정책학과(2017년~2019년 3개년 재학생)는 40개의 공공기관 종사자로 구성되어있으며, 이 중 지방이전 대상기관인 23개 중 11개 기관(48%)이 2014년도에 지방이전을 완료하였다.

기관 지방이전 정책에 따라 이전대상 기관으로 선정된 기관이 총 153개인데 반해, 본 연구의 표본대상은 40개 공공기관이며, 이 중 이전대상 기관은 23개에 불과하여 표본 자체의 일반화에 한계점을 지니고 있다. 또한 표본대상인 23개 이전대상 기관과 정부 정책에 따라 이전대상 기관으로 선정된 153개 기관의 기관유형별 구성비를 비교하였을 경우, 표본대상은 시장형 공기업과 기금관리형이 각 30%를 차지하고 있는 반면, 정부 정책에 따라 이전을 한 기관의 경우 정부부처 소속기관을 제외한 108개 기관 중 기타공공기관과 위탁집행형 기관의 비율이 각 40%, 35%로 가장 높은 비중을 차지하는 등 이는 표본의 대표성 문제로 모집단의 특성을 충분히 반영하지 못하였을 수 있다.

셋째, 본 연구는 개인의 워라밸에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 공공기관 지방이전 정책을 설정하고, 성별 및 이주형태와의 조절효과를 분석에 포함하였으나, 개인의 성향, 소속기관 내 일과 삶의 균형 제도 도입 및 활성화 여부 등과 같은 변수들을 포함하지 못하였다는 점에서 누락변수 편의(omitted variable bias)가 존재할 위험이 있다. 예를 들어 개인적 성향에 따라 일과 삶에 대한 상대적 중요도가 상이하게 나타날 수 있고, 앞서 선행연구에서 언급한 바와 같이 최근 국가 및 조직적 차원에서 근로자의 워라밸이 매우 중요한 정책과제로 인식되고 있음에 따라 유연근무제, 육아보육지원제 등 워라밸 관련 제도가 조직 내에서 다양하게 운영되고 있다. 한편 조직마다 워라밸 관련제도 도입 여부와 이를 당연하게 받아들이고 활성화시키고자 하는 조직문화가 상이하며, 이러한 변수들에 대한 논의는 워라밸에 관한 접근에 중요한 부분이 될 수 있다.

마지막으로 본 연구는 공공기관 지방이전 대상기관으로 선정되는 과정에서 제기될 수 있는 정치·사회적 여건에 대한 심도 있는 논의를 진행하지 못한 한계가 존재한다.

향후 연구는 본 연구의 한계점을 보완하고, 지방이전을 완료한 전체 공공기관을 대상으로 근로자의 워라밸을 보다 객관적으로 분석하여 향후 진행 될 2차 공공기관 지방이전의 성공적 추진에 기여할 수 있는 후속

연구가 이루어지기를 기대한다. 이를 위해서는 연구 범위의 확장 및 정교한 분석모형의 설정이 요구되며, 깊이 있는 분석을 위한 질적 연구의 병행을 통해 본 연구와 관련된 양적·질적 발전이 이루어져야 한다고 본다.

참 고 문 헌

<단행본>

- (재)일생활균형재단 WLB연구소(2016), 「혁신도시 내 공공기관 구성원의 일-생활 균형 실태 및 정책 제언 - 부산혁신도시와 광주전남공동혁신도시 사례를 중심으로」
- 국회예산정책처(2016), 「공공기관 지방이전 사업평가」, 서울 : 맥향커뮤니케이션
- 국토연구원(2006), 「공공기관 지방이전 및 혁신도시 건설백서 연구」
- 민인식 외(2018), 「STATA 기초통계와 회귀분석」, 경기도 파주 : 지필미디어
- 한국노동연구원(2016), 「일-가정양립제도의 노동시장 효과」, 세종 : 거목정보산업(주)
- 한국보건사회연구원(2018), 「일·생활 균형을 위한 부부의 시간 배분과 정책과제」, 세종 : (주)현대아트컴

<신문·잡지 기타>

- 동아닷컴(2019), ‘주 52시간제’ 기업사회 안착 위해서는…다양한 유연근무제서 해법 찾아야, (2019. 7. 11(2020. 3. 29. 검색)) <http://www.dongacom/news/article/all/20190711/96430271/1>
- 한겨레(2019), 혁신도시 명암. 일자리 늘고 쾌적, 주말엔 사람이 없다, (2019. 4. 24(2019. 11. 5 검색)) http://www.hani.co.kr/arti/area/area_general/891237.html
- 한겨레(2020), 공공기관 2차 이전 즉각 개시…지방 대도시권 강화해야, (2020. 1. 7.(2020. 3. 28. 검색)) http://www.hani.co.kr/arti/area/area_general/923408.html
- 부산일보(2019), [2018혁신도시별 이주현황]가족과 함께 살고싶은 혁신도

시? 전국 10곳 중 부산이 최고!,(2019.9.26.(2019.11.13. 검색))
<http://mobile.busan.com/view/busan/view.php?code=2019092622330740249#cb>

통계청. (2015), 2014년 생활시간조사 결과 보도자료(2015. 6. 29.)

통계청 홈페이지 : <http://kostat.go.kr>

행정안전부 국가기록원 홈페이지 : <http://www.archives.go.kr>

국토교통부 공공기관 지방이전 추진단 홈페이지 : <http://innocity.molit.go.kr>

<논문>

강은택, 강정구, 마강래. (2016). 1인 가구의 주관적 삶의 만족감에 관한 연구. 사회과학연구, 27(1), 3-23.

강혜련, 김태홍. (2000). 가정영역의 책임이 근로자의 노동성장에 미치는 영향 분석. 조직과 인사관리연구, 24(1): 347-369

강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장 - 가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 6(1), 23-42

곽인숙 (2003). 주말부부의 거주유형에 따른 심리적 비용과 보상에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 21(2), 187-199

구교준, 조광래(2008), “수도권 공공기관 및 기업 지방이전 정책의 파급효과 비교 분석”. 한국행정학보, 42(3), 333-350.

권혜원, 권순원. (2013). 일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 후원적 리더십과 조직문화의 효과를 중심으로. 산업관계연구, 23(3), 89-117.

김기영, 하재만, 이상권(2015), “역할스트레스와 이직의도 간의 관계에서 사회적 지원의 조절효과”. 관광연구저널, 29(7), 181-195.

김민곤, 박지형, 송용찬(2017), “공공기관 지방 이전이 지역경제성장에 미치는 영향에 대한 연구: 행정중심복합도시 및 혁신도시를 중심으로. 국가정책연구”, 31(4), 335-366.

김영덕, 김영덕, 조경엽(2006), “수도권 공공기관 지방이전의 경제적 효

- 과.” 경제학연구 54.2 (2006): 143. Web.
- 김유진(2016), “공공기관 지방이전 이후 일-생활 균형이(WLB) 조직몰입에 미치는 영향”, 서울대학교 행정대학원.
- 김은희, 김철원. (2017). 일과 삶의 균형에 따른 사회적 계층이 주관적 행복감. 관광연구, 32(7), 1-24.
- 김정운, 박정열(2008), “일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)’척도 개발을 위한 연구” 여가학연구, 5, 53-69.
- 김정운, 박정열(2009), “일과 삶의 균형 정책의 동향 및 시사점. 창조와 혁신” 2, 143-174.
- 김정운, 박정열, 손영미, 장훈(2005), “일과 삶의 조화에 대한 개념적 이해와 효과성. 여가학 연구”, 2(3), 29-48.
- 김종관, 이윤경(2009), “업무구조, 조직문화, WLB제도가 조직유효성에 미치는 영향.” 인적자원관리연구 16.4: 57-77.
- 김주엽. (2006). 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토. 인적자원개발연구, 8(1), 83-117.
- 김준기, 양지숙. (2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로.
- 김태희, 오민지 (2019). 일-가정 양립정책이 조직몰입에 미치는 영향: 공사 부문 여성관리자의 비교를 중심으로. 한국사회와 행정연구, 30(1), 119-144
- 김현숙(2005), “공공기관 지방이전의 서울 및 수도권에 대한 파급효과 연구”. 고려대학교 석사학위논문.
- 김형빈(2008), “참여정부 국가균형발전정책 성과 분석”, 한국행정학보, 42(3), 313-332.
- 김화연, 오현규, 박성민 (2015). 공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향. 한국행정논집, 27(2), 483-513
- 김효선, 차운아. (2009). 직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과. 한국심리학회

- 지: 산업 및 조직, 22(4), 515-540.
- 노용식(2017), “혁신도시 이전 공공기관 종사자의 거주이전 결정요인 분석”. 한국주택학회 학술대회 발표논문집, 2017, 319-335.
- 류승한(2017), “혁신도시 10 년의 평가와 시준 2 의 추진 방향”, 도시문제, 52(588), 22-25.
- 문남철(2006), “수도권기업 지방이전 정책과 이전기업의 공간적 패턴.” 국토지리학회지 40.3 : 353. Web.
- 문형주, 송재민(2019). 혁신도시 및 이전기관 특성이 이전 공공기관의 이주성과에 미치는 영향. 한국지역개발학회
- 민경선 (2018). 워라벨 세대의 여가와 삶의 만족도. 한국웰니스학회지, 13(3), 377-388
- 박예송, 박지혜(2013), “일-생활 균형 (Work-Life Balance) 에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로”. HRD 연구 (구 인력개발연구), 15(1), 1-29.
- 박정열, 전은선, 손영미, 신규리(2016), “일과 삶의 균형에 관한 국내 정책의 현황 및 시사점”, 14(4), 1-22.
- 박조영(2012), 공공기관 직원의 지방단신근무가 생활만족도 및 직무성과에 미치는 영향 분석 : 한국중부발전(주)를 중심으로 / 박조영.
- 박현정, 도은영, 홍연란 (2015). 가족 비동거 남성근로자의 삶의 질 영향요인. 한국생활환경학회지, 22(6), 956-963
- 배소영, 이충기(2019), “워킹맘의 온라인 여가로서의 온라인 커뮤니티 이용과 사회적 지지, 일-가족 전이, 그리고 삶의 질 간의 구조적 영향관계 연구”, 호텔경영학연구, 28(4), 113-128
- 백민, 안형순(2018), “이전 공공기관 종사자의 혁신도시 정주환경 만족도 평가 분석: 광주·전남 공동혁신도시를 중심으로”, 한국콘텐츠학회논문지, 18(12), 444-455.
- 빈미영, 손슬기(2019), “경기도민의 통근목적지별 워라벨(일과 삶의 균형)에 미치는 영향분석 연구”, GRI 연구논총, 21(1), 109-125
- 서여주, 임은정(2015), “직무불안이 일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)

- 에 미치는 영향” *Journal of Leisure Studies*, 13(2), 1-24.
- 서영수 (2018). 주민이 주체가 되는 생활문화 인프라 부산 워라밸 대중화에 크게 기여할 것. 부산발전포럼(171), 28-35
- 성명재(2010), “공공기관의 GDP 비중 추임 및 국민경제적 역할”
- 손영미, 박정열(2014), “남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로”, *한국심리학회지: 여성*, 19(2), 161-190.
- 손영미, 박정열, 김가영(2006), “일과 삶의 균형 정책의 도입에 관한 연구” *한국행정학회 학술발표논문집*, 987-1000
- 송다영, 장수정, 김은지. (2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책*, 37(3), 27-52.
- 송은지, 정상원, & 이혁준. (2018). 성장육구와 경력변경의도의 관계에서 교육훈련지원인식의 조절효과에 관한 연구. *한국사회복지행정학*, 20(2), 29-56.
- 안선민, 신승윤, 이수영(2016), “정부청사의 세종시 이전이 공무원의 직무만족에 미치는 영향: 수평적 조직문화의 조절효과를 중심으로”, *한국정책학회 추계학술발표논문집*, 2016, 1-19.
- 오현규, 박성민(2014), “일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구”, *한국행정논집*, 26(4), 901-929
- 윤병훈, 최웅렬(2014), “경찰공무원의 일과 삶의 균형 (Work-Life Balance) 에 관한 인식 연구”, *한국공안행정학회보*, 23, 92-114.
- 윤영모 (2018). 혁신도시와 주변지역의 인구이동 특성과 대응과제. *국토정책 Brief*, 1-6
- 윤정구, 김세은, 김문주. (2015). 일가정균형과 경력관리가 조직구성원의 성과행동에 미치는 영향에 관한 연구 -서비스 조직을 중심으로 -. *인적자원관리연구*, 22(4), 121-148.
- 이병호, 김가연, 박민근 (2018). 지역개발과 삶의 질. *국토연구*, 11-22
- 이석희(2004), “국가균형발전을 위한 공공기관 지방이전정책 추진방향”,

- 한국공공관리학보, 18(1), 179-207.
- 이소현, 김민수, 김희웅(2019), “위라벨 이슈 비교 분석: 한국과 미국”, 정보시스템연구, 28(2), 153-179.
- 이유진, 황선환(2018), “통합체육회 근로자의 일과 삶의 균형 수준에 따른 직무만족”, 한국체육학회지-인문사회과학, 57(1), 379-390.
- 이유진, 황선환. (2018). 가구소득과 여가시간에 따른 행복지수. 한국여가레크리에이션학회지, 42(1), 86-96.
- 이재완, 강혜진(2018), “위라벨과 삶의 만족: 세대 간 차이를 중심으로”, 지방정부연구, 22(3), 267-291.
- 이정미, 최환규(2019), “일과 삶의 균형 지원 조직문화가 일과 삶의 균형을 매개로 직장인의 안녕감 및 우울에 미치는 영향”
- 이준태, 하규수(2014), “공공기관 지방이전이라는 조직변화에 대한 인식과 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향: 전력공기업의 지방이전 대상자를 중심으로”, 벤처창업연구, 9(5), 205-219.
- 이향수, 안형기, 김덕준(2014), “공공기관 이전결정과 주민참여”, 한국콘텐츠학회논문지, 14(2), 223-233.
- 이형우, & 이동영. (2019). 성과관리와 위라벨의 상호보완적 효과에 관한 연구. 한국공공관리학보, 33(1), 175-190.
- 이혜정, 유규창(2013), “Y 세대의 일과 삶의 균형: 세대별 일의 가치를 통해 본 의미 및 역할”, 노동정책연구, 13(4), 1-31.
- 이홍범. (2015). 공기업의 공공성과 기업성이 경영성과평가에 미치는 영향 (Doctoral dissertation, 서울대학교 대학원).
- 임형백(2013), “한국의 지역균형발전정책, 1972-2012.” 도시행정학보 26.3 : 315-39. Web.
- 임효창, 이봉세, & 박경규. (2005). 기혼직장인의 직장-가정갈등의 원인과 결과에 관한 연구. 경영학연구, 34(5), 1417-1443.
- 장재윤, 김혜숙 (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 9(1), 23-42

- 장재윤. (2004). 직무 특성과 직장-가정간 갈등이 조직에 대한 애착 및 조직시민행동에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(1), 107-125.
- 전원보. (2002). 지방자치단체장의 리더십이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향: 성장욕구강도의 조절효과를 중심으로. 21 세기정치학회보, 12(1), 195-215.
- 정영금 (2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국 가정관리학회지, 23(4), 113-122
- 정예지, 윤정구, 김세은(2016), “일과 삶의 균형(Work-Life Balance)이 직무 성과와 혁신 행동에 미치는 영향”, 경영학연구, 45(5), 1471-1499
- 조경호(2007), “공무원 직업만족도 변화와 인사관리 개선방안.” 한국거버넌스학회보 14.1: 241-259. Web.
- 조문영.(2016). 원조 이념에 따른 공적원조규모 비교연구 (Doctoral dissertation, 서울대학교 행정대학원).
- 진장익, 진은애, 김단야 (2017). 서울시 직장인들의 통근시간과 행복. 국토계획, 52(2), 99-116
- 최유정, 이희정. (2019). 세대별 남성 근로자의 일과 삶의 균형(Work and Life Balance) 유형과 영향 요인에 관한 연구. 문화와 사회, 27(2), 385-444.
- 최윤정(2013), “지방이전 대상기관 구성원들의 심리상태가 조직몰입에 미치는 영향”, 한국사회와 행정연구, 24(1), 221-243
- 최진욱, 노종호(2019), “일과 삶의 균형정책이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향과 상사 지원의 조절효과에 관한 연구”, 국가정책연구, 33(1), 57-92.
- 탁경운, 김선우, 서상혁(2017), “일과 삶의 균형은 혁신행동을 향상시키는가”
- 한표환(1998), “농촌정주환경의 격차분석과 개발방향”, 한국지역개발학회지, 10(1), 109-129

- 허준영, 권향원(2016), “일과 삶 균형 저해요인에 관한 탐색적 이론화 연구: 세종시 중앙부처 공무원에 대한 근거이론의 적용”
- 황윤원, 임장근, 송용찬(2014), “혁신도시 이전기관 직원의 지역통합방안 연구: 정주의사 영향요인을 중심으로”, 국가정책연구, 28(4), 141-163.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P.(2000). “Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs”, *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Frone, M. R.(2003). 「Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick(Eds.)」, *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work - life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Ladkin, A., Willis, C., Jain, J., Clayton, W., & Marouda, M. (2016). Business travellers' connections to home: ICT s supporting work life balance. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 255-270.
- Marshall, J. N., Bradley, D., Hodgson, C., Richardson, R., Alderman, N., Benneworth, & Goddard, J.(2003), “Public Sector Relocation from London and the South East. Evidence on behalf of the English Regional Development”, Agencies to the Lyons Review. CURDS, University of Newcastle.

[부록 1] 설문지

공공기관 지방이전이 개인의 일과 삶의 균형 미치는 영향에 관한 연구

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해주셔서 감사합니다.

본 설문은 공공기관 지방이전 및 이주형태가 개인의 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 측정하고자 작성된 설문지입니다. 이를 통해 공공기관 지방이전 정책의 효과를 평가하고, 조직 및 개인의 성과 발전을 위한 시사점을 제시하고자 하는데 연구의 목적이 있습니다.

본 설문으로 수집된 자료는 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며 학술적 연구를 위한 통계목적 이외에는 사용되지 않습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 오직 연구목적으로만 활용되며, 개인 신상과 관련된 모든 자료는 개별적으로 공개되지 않습니다.

설문지상의 질문항목에는 정답이 없으며, 질문을 읽으신 뒤 귀하께서 생각하거나 느끼시는 척도를 선택하여(주관식의 경우 수치를) 표시하여 주시기 바랍니다. 모든 질문에 빠짐없이 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 연구의 내용이나 질문항목과 관련하여 궁금하시거나 제언해 주실 사항이 있으신 분은 아래 연락처로 문의해 주시기 바랍니다.

다시 한 번 본 설문에 참여해 주신데 깊이 감사드리며 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

2019년 12월

서울대학교 행정대학원

연구자 : 백 명 지

지도교수 : 김 준 기

연락처 : 2019-22684@snu.ac.kr

I. 기관 이전여부에 관한 질문입니다.

1. 귀하가 소속된 기관은 현재 지방이전을 완료하였습니까 ?

① 예 ② 아니오

II. 다음은 과거 시점에서의 귀하의 일과 생활에 관한 질문입니다.

각 문항의 내용에 대해 2013년을 기준으로 귀하의 생각이나 의견이 가장 잘 일치하는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

※ ① 전혀그렇지않다 ② 그렇지않다 ③ 약간그렇지않다 ④ 보통이다

⑤ 약간 그렇다 ⑥그렇다 ⑦ 매우 그렇다

문항	질문	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	퇴근 후에도 회사 일에 대한 걱정을 한다.							
2	회사 일을 집에 가지고 가는 경우가 많다							
3	일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 종종 있다							
4	나는 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다							
5	나는 일주일을 기준으로 나의 가정을 위해 ()시간을 사용한다.	※ () 한시간 단위로 작성하여 주십시오.						
6	나는 근무시간외의 추가적인 회사 일(출퇴근시간 포함)로 인하여 일주일을 기준으로 가정을 위해 소요할 시간이 () 시간 감소되었다	※ () 한시간 단위로 작성하여 주십시오.						
7	나는 일로 인하여 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다							
8	주중의 일로 인한 피로로 주말에는 여가 활동을 할 마음이 생기지 않는다							
9	일 때문에 건강이 좋지 않은 적이 있다							
10	나는 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다							
11	나는 일주일을 기준으로 나의 여가를 위해 ()시간을 사용한다.	※ () 한시간 단위로 작성하여 주십시오.						
12	나는 근무시간외의 추가적인 회사 일(출퇴근시간 포함)로 인하여 일주일을 기준으로 여가를 위해 소요할 시간이 () 시간 감소되었다	※ () 한시간 단위로 작성하여 주십시오.						

문항	질문	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13	일에 치이다보니 나의 목표가 무엇인지를 잊게 된다							
14	일 때문에 피곤해서 자기개발을 할 마음이 생기지 않는다							
15	일 때문에 자기개발 계획을 실천하기 어렵다							
16	나는 일과 자기개발을 서로 조화시키는 것이 어렵다							
17	나는 일주일을 기준으로 나의 자기개발을 위해 ()시간을 사용한다.	※ () 한시간 단위로 작성하여 주십시오.						
18	나는 근무시간외의 추가적인 회사 일(출퇴근시간 포함)로 인하여 일주일을 기준으로 자기개발을 위해 소요할 시간이 () 시간 감소되었다.	※ () 한시간 단위로 작성하여 주십시오.						

Ⅲ. 다음은 현재 시점에서의 귀하의 일과 생활에 관한 질문입니다.

각 문항의 내용에 대해 현재 귀하의 생각이나 의견이 가장 잘 일치하는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

※ ① 전혀그렇지않다 ② 그렇지않다 ③ 약간그렇지않다 ④ 보통이다
⑤ 약간 그렇다 ⑥그렇다 ⑦ 매우 그렇다

문항	질문	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	퇴근 후에도 회사 일에 대한 걱정을 한다							
2	회사 일을 집에 가지고 가는 경우가 많다							
3	일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 종종 있다							
4	나는 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다							
5	나는 일주일을 기준으로 나의 가정을 위해 ()시간을 사용한다.	※ () 한시간 단위로 작성하여 주십시오.						
6	나는 근무시간외의 추가적인 회사 일(출퇴근시간 포함)로 인하여 일주일을 기준으로 가정을 위해 소요할 시간이 () 시간 감소되었다	※ () 한시간 단위로 작성하여 주십시오.						

문항	질문	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	나는 일로 인하여 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다							
8	주중의 일로 인한 피로로 주말에는 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다							
9	일 때문에 건강이 좋지 않은 적이 있다							
10	나는 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다							
11	나는 일주일을 기준으로 나의 여가를 위해 ()시간을 사용한다.	※ () 한시간 단위로 작성하여 주십시오.						
12	나는 근무시간외의 추가적인 회사 일(출퇴근시간 포함)로 인하여 일주일을 기준으로 여가를 위해 소요할 시간이 () 시간 감소되었다	※ () 한시간 단위로 작성하여 주십시오.						
13	일에 치이다보니 나의 목표가 무엇인지를 잊게 된다							
14	일 때문에 피곤해서 자기개발을 할 마음이 생기지 않는다							
15	일 때문에 자기개발 계획을 실천하기 어렵다							
16	나는 일과 자기개발을 서로 조화시키는 것이 어렵다							
17	나는 일주일을 기준으로 나의 자기개발을 위해 ()시간을 사용한다.	※ () 한시간 단위로 작성하여 주십시오.						
18	나는 근무시간외의 추가적인 회사 일(출퇴근시간 포함)로 인하여 일주일을 기준으로 자기개발을 위해 소요할 시간이 () 시간 감소되었다.	※ () 한시간 단위로 작성하여 주십시오.						

IV. 마지막으로 통계적인 분류를 위한 인구통계학적 질문입니다.

해당되는 부분에 체크하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 ?

① 여성 ② 남성

2. 귀하의 현재 연령은 ?

- ① 21-29세 ② 30-39세 ③ 40-49세 ④ 50세 이상

3. 2013년 이전(지방이전 대상인 경우, 이전을 시작하기 직전년도)
귀하의 연령은 ?

- ① 21-29세 ② 30-39세 ③ 40-49세 ④ 50세 이상

4. 귀하의 출신지역은?

- ① 수도권 ② 비수도권

5. 귀하의 결혼여부는 ?

- ① 비혼(미혼, 독신, 이혼, 사별 등 포함) ② 기혼

6. 귀하의 현재 맞벌이 여부는 ?

- ① 맞벌이임 ② 맞벌이 아님

7. 2013년 이전(지방이전 대상인 경우, 이전을 시작하기 직전년도)
귀하의 맞벌이 여부는?

- ① 맞벌이임 ② 맞벌이 아님

8. 귀하의 자녀수는 ?

- ① 없음 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 이상

9. 귀하가 소속된 기관의 기관유형은?

- ① 공기업 I 유형 ② 공기업 II 유형 ③ 위탁집행형
④ 기금관리형 ⑤ 강소형 ⑥ 기타공공기관 ⑦ 지방공기업

10. 귀하의 현재 직급(직위)은 ?

- ① 4직급 이하(대리 등) ② 3직급(차장) ③ 2직급(팀장,부장)
④ 1직급(처실장)

11. 2013년 이전(지방이전 대상인 경우, 이전을 시작하기
직전년도) 귀하의 직급은?

- ① 4직급 이하(대리 등) ② 3직급(차장) ③ 2직급(팀장,부장)
④ 1직급(처실장)

12. 귀하의 직종은 ?

- ① 사무 ② 기술

13. 귀하의 회사에서의 총 근무기간은 ?

- ① 5년 이상 10년 미만 ② 10년 이상 15년 미만
③ 15년 이상 20년 미만 ④ 20년 이상

14. 귀하의 현재 근무지는?

- ① 수도권 ② 기관이 이전한 지방 혁신도시 ③ 그 외 지역

15. 2013년 이전(지방이전 대상인 경우, 이전을 시작하기
직전년도) 귀하의 근무지는?

- ① 수도권 ② 기관이 이전한 지방 혁신도시 ③ 그 외 지역

16. 귀하의 현재 근무지 부임형태는?

- ① 단신부임 ② 가족 일부 동반 이주 ③ 가족 전체 동반 이주

17. 2013년 이전(지방이전 대상인 경우, 이전을 시작하기
직전년도) 귀하의 근무지 부임형태는?

- ① 수도권 ② 기관이 이전한 지방 혁신도시 ③ 그 외 지역

Abstract

Effect of relocation of public institutions on work-life balance

Myung-jee Paik

Department of Public Enterprise Policy

The Graduate School

of Public Administration

Seoul National University

Recently, with increasing opportunities for individuals to meet various needs in their life outside of work, people began to recognize the importance of personal life such as hobbies and parenting regardless of gender and generation. This change in individual perception of life promoted governments' various work-life balance policies, and the organization perceived work-life balance as a key task in human resource management.

Meanwhile, the relocation of public agencies, which was implemented as part of the government's balanced national development policy since 2003 to solve the problem of the rapidly

expanding Seoul metropolitan area and the regional disparity, has had the greatest impact on the work-life balance of workers of public agencies, regardless of the workers' own intentions, and it is still an ongoing policy. Based on this point, this study was intended to present meaningful implications for human resource management of public institutions by examining the impact of local relocation on workers' work-life balance and seeking ways to enhance the effects of the relocation policies on local economic development.

In order to verify the research problem, a total of 210 from 40 public agencies studying at the Department of Public Enterprise Policy at the Graduate School of Public Administration at Seoul National University, were surveyed for 10 days from December 13 to December 23, 2019. Among them, 154 respondents, or 73.3%, responded, and valid 153 copies were used for analysis. The collected data was analyzed by using STATA, and to provide a more precise description and validity of the hypothesis test results, interviews were conducted with some of the survey respondents.

As a result, relationship of the research variables showed that the relocation of public agencies to local had a significant negative effect on work-life balance, specifically work-family, work-leisure, and work-growth balance. In addition, it was found that the migration type of workers plays a role as a moderating variable that has a significant negative effect on the work-life balance, specifically work-family and work-growth balance.

This study confirmed that the policy of relocating public agencies to local areas is a critical factor that affects the work-life balance of workers, and suggested that the government, local governments, and public institutions should make efforts for a better urban settlement

environment quickly and provide additional welfare benefits.

In addition, it suggested that efforts are necessary for each worker to improve work-life balance after the relocation, such as work smart and participation in local exchange activities.

keywords : public institution, transferring to local areas,
Work-Life Balance, migration patterns

Student Number : 2019-22684